



Portale CUG

Relazione CUG

# Citta' Metropolitana di Torino - 2022

*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)

[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)

2022 – 2024

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)  
(1.66 MB)

---

[ve\\_cmtotriennio\\_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 generale	Dirigente	0	0	2	8	3	0	0	0	7	0
Personale non dirigente	CATEGORIA D	10	13	40	73	30	15	8	59	79	14
Personale non dirigente	CATEGORIA C	4	5	20	52	13	2	5	24	97	38
Personale non dirigente	Categoria B	0	11	34	91	17	0	0	4	10	4
Personale non dirigente	Categoria A	0	2	0	5	0	0	0	0	1	0
Totale personale		14	31	96	229	63	17	13	87	194	56
Totale % sul personale complessivo		1,75	3,88	12,00	28,63	7,88	2,13	1,63	10,88	24,25	7,00

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	14	10	10	19	5	58	65,91	13,81	17	8	3	2	0	30	34,09	8,33
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	0,24	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Tra 5 e 10 anni	0	0	3	3	2	8	50,00	1,90	0	0	3	3	2	8	50,00	2,22
	0	21	81	198	53	353	52,30	84,05	0	5	81	182	54	322	47,70	89,44
Totale	14	31	94	221	60	420			17	13	87	187	56	360		
Totale %	1,79	3,97	12,05	28,33	7,69	53,85			2,18	1,67	11,15	23,97	7,18	46,15		

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

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

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

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
	Inferiore al Diploma superiore	107	79,26	28	20,74	135	17,33
	Diploma di scuola superiore	186	53,60	161	46,40	347	44,54
	Laurea	113	41,39	160	58,61	273	35,04
	Master di I livello	8	61,54	5	38,46	13	1,67
	Master di II livello	5	62,50	3	37,50	8	1,03
	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,39
Totale personale		420		359		779	
Totale % sul personale complessivo		52,50		44,88		97,38	

<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

Si rileva che:

- gli incarichi di responsabilità sono occupati in massima parte da uomini;
- nel personale non dirigente sono presenti 160 donne laureate a fronte di 113 uomini. Per i master, invece, vi è una preponderanza maschile;
- date le funzioni specifiche della Città metropolitana, si nota una presenza importante di uomini, rispetto alle donne, con titolo di studio inferiore al diploma di scuola secondaria di secondo grado.
- l'età media all'interno dell'ente è leggermente superiore alla media nazionale, ma il piano di assunzione del personale per contratti di formazione fino a 32 anni in corso sta immettendo personale giovane all'interno della struttura con conseguente ricalibratura dell'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 % <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	14	29	92	215	60	410	56,32	94,69	17	12	70	170	49	318	43,68	86,65
Part Time >50%	0	1	4	13	3	21	31,34	4,85	0	1	16	22	7	46	68,66	12,53

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>
Part Time ≤50%	0	1	0	1	0	2	40,00	0,46	0	0	1	2	0	3	60,00	0,82
Totale	14	31	96	229	63	433			17	13	87	194	56	367		
Totale %	1,75	3,88	12,00	28,63	7,88	54,13			2,13	1,63	10,88	24,25	7,00	45,88		

<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 fruisce di part time a richiesta	0	2	4	14	3	23	31,94	4,29	0	1	17	24	7	49	68,06	6,66
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,14
Personale che fruisce del lavoro agile	5	13	59	116	46	239	41,86	44,59	6	10	83	175	58	332	58,14	45,11
Personale che fruisce di orari flessibili	16	20	65	130	43	274	43,63	51,12	20	12	84	185	53	354	56,37	48,10
Totale	21	35	128	260	92	536			26	23	185	384	118	736		
Totale %	1,65	2,75	10,06	20,44	7,23	42,14			2,04	1,81	14,54	30,19	9,28	57,86		

<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

Come noto, anche per l'anno 2021 è stato fatto ricorso in maniera importante alla modalità di lavoro in smartworking. Nel corso dell'anno è stato attivato il processo per il POLA, in modalità concertativa con sindacati e CUG.

Va valorizzata l'esperienza svolta con i positivi risultati prodotti e misurati, attestati anche dalla Direzione Generale dell'Ente.

Per quanto attiene la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, la maggior parte de\* fruitori\* è di genere femminile, dato che conferma una situazione a livello generale nazionale.

In particolare si rileva che il personale in "part time" è per la maggior parte di genere femminile (68% rispetto al 4% del personale maschile);

### 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 fruitti	685	48,24	735	51,76	1420	56,80
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruitti	418	39,96	628	60,04	1046	41,84
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruitti	13	43,33	17	56,67	30	1,20
Numero permessi orari per congedi parentali fruitti	0	0,00	4	100,00	4	0,16
Totale permessi	1116	44,64	1384	55,36	2500	

<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

In merito alle misure di conciliazione, si rileva che nel 2021 i congedi parentali e permessi L 104/92 sono stati fruiti per la maggior parte dal personale di genere femminile.

In particolare i permessi orari per congedi parentali sono stati fruiti esclusivamente dal personale di genere femminile. Tali aspetti hanno delle conseguenti ripercussioni sulla retribuzione.

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

- Flessibilità oraria
- Smart working
- Telelavoro

## 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

### 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

## Iniziativa n. 1 Supporto a\* dipendenti in tema di organizzazione del lavoro -in termini di conciliazione- stante le successive declinazioni normative in materia di Lavoro Agile, conseguenti alla presenza della situazione pandemica

### Obiettivo:

Offrire un supporto al fine di permettere a\* dipendenti la gestione del proprio Lavoro agile garantendo la conciliazione tra le esigenze organizzative dell'Ente e le necessità conciliative de\* lavorat\*, nella fase di transizione dal secondo *lockdown* di inizio 2021 (anche se con minori restrizioni) alla parziale attività in presenza.

### Azioni:

Offerta di supporto personalizzato (colloqui telefonici e in presenza) al personale dell'Ente sia in termini di spiegazione della normativa e della sua applicazione operativa sia di gestione delle specificità de\* singol\* dipendenti

### Riferimento professionale: Coordinatrice sociale Città metropolitana di Torino

All'inizio del 2021, con Decreto del Vicesindaco metropolitano n. 8 del 10/02/2021, il PAP 19/21 è stato sottoposto a revisione annuale. Successivamente si è lavorato per la stesura del nuovo PAP triennio 22/24 (che è stato approvato a dicembre 2021), sulla base dell'esperienza maturata e delle nuove esigenze delineate nel corso degli anni.

Pertanto le azioni del PAP 19/21:

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

sono state confermate e/o aggiornate con le seguenti:

AZIONE 1. Smartworking - lavoro agile

AZIONE 2. Co-working - lavoro agile

AZIONE 3. Flessibilità oraria facoltativa

AZIONE 4. Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate

AZIONE 5. Risposte in tempi ragionevoli ai dipendenti e comunicazioni di servizio: misura di prevenzione del disagio organizzativo e del mobbing

AZIONE 6. Possibilità di utilizzo delle attrezzature di ufficio in pausa pranzo

AZIONE 7. Parcheggi interni dedicati a dipendenti con disabilità

AZIONE 8. Diffusione e promozione dello strumento di conciliazione e solidarietà Banca del Tempo

AZIONE 9. Promozione del linguaggio di genere

AZIONE 10. Formazione

AZIONE 11. Sviluppo del welfare aziendale

AZIONE 12. Implementazione della comunicazione CUG

## 3. b) Fruizione per genere della formazione

## Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria	164	312	465	976	80	1997	88,80	42,56	184	52	12	0	4	252	11,20	4,96
Aggiornamento professionale	105	119	380	755	69	1428	38,37	30,43	171	154	754	1001	214	2294	61,63	45,14
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	80	82	2	164	100,00	3,23
Competenze manageriali/Relazionali	0	52	413	587	138	1190	35,54	25,36	0	25	744	1124	265	2158	64,46	42,46
Tematiche CUG	0	6	26	36	9	77	26,46	1,64	3	3	45	112	51	214	73,54	4,21
Totale ore	269	489	1284	2354	296	4692			358	234	1635	2319	536	5082		
Totale ore %	2,75	5,00	13,14	24,08	3,03	48,00			3,66	2,39	16,73	23,73	5,48	52,00		

<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 donne3. c) Bilancio di genere  
dell'Amministrazione?:

No

Si rileva che la formazione relativa all'aggiornamento professionale, alle competenze manageriali/relazionali, ed alle tematiche CUG (ovvero determinate dall'attuazione delle azioni positive del PAP, tra cui il corso sul linguaggio di genere) è stata seguita in percentuale maggiore dalle donne rispetto agli uomini, mentre una fruizione maschile maggiore 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Selezioni a tempo determinato CFL	12	42,86	16	57,14	28	30,43	Donna
Selezioni a tempo determinato CFL	14	50,00	14	50,00	28	30,43	Uomo
Proc. selettiva progr. vert.	2	50,00	2	50,00	4	4,35	Uomo
Procedura di mobilità	3	75,00	1	25,00	4	4,35	Donna
Procedura di mobilità	11	39,29	17	60,71	28	30,43	Uomo
Totale personale	42		50		92		

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	Presidente
Totale % sul personale complessivo	5,25		6,25		11,50		

<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

Relativamente alla composizione delle commissioni di concorso non si rileva particolare differenza nel genere, ad eccezione delle selezioni per le progressioni verticali/mobilità dove esiste un marcato divario con netta preponderanza degli uomini.

### 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 %
A1-A2	€12769,00	€0,00	€ -12769,00	--
A1-A6	€10088,00	€5612,00	€ -4476,00	-79,76
B1-B3	€21340,00	€16819,00	€ -4521,00	-26,88
B1-B4	€21307,00	€21699,00	€ 392,00	1,81
B1-B5	€22011,00	€19205,00	€ -2806,00	-14,61
B1-B6	€22804,00	€22467,00	€ -337,00	-1,50
B1-B7	€25135,00	€847,00	€ -24288,00	-2867,53
B1-B8	€23149,00	€21298,00	€ -1851,00	-8,69
B1-B2	€22067,00	€21107,00	€ -960,00	-4,55
B1	€10925,00	€0,00	€ -10925,00	--
B3-B4	€26543,00	€0,00	€ -26543,00	--
B3-B5	€18007,00	€0,00	€ -18007,00	--
B3-B6	€27517,00	€0,00	€ -27517,00	--
B3-B7	€26672,00	€0,00	€ -26672,00	--
B3-B8	€17309,00	€0,00	€ -17309,00	--
C1-C2	€23865,00	€21132,00	€ -2733,00	-12,93
C1-C3	€26972,00	€22930,00	€ -4042,00	-17,63
C1-C5	€24529,00	€22907,00	€ -1622,00	-7,08
C1-C4	€0,00	€22160,00	€ 22160,00	100,00
C1-C6	€23257,00	€22382,00	€ -875,00	-3,91

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
C1	€15315,00	€11787,00	€ -3528,00	-29,93
D1-D3	€35008,00	€32278,00	€ -2730,00	-8,46
D1-D4	€30213,00	€30819,00	€ 606,00	1,97
D1-D5	€34779,00	€32893,00	€ -1886,00	-5,73
D1-D6	€35225,00	€30390,00	€ -4835,00	-15,91
D1-D7	€38216,00	€29103,00	€ -9113,00	-31,31
D1-D2	€28110,00	€25125,00	€ -2985,00	-11,88
D1	€15963,00	€14975,00	€ -988,00	-6,60
D3-D4	€33458,00	€32150,00	€ -1308,00	-4,07
D3-D5	€34998,00	€39467,00	€ 4469,00	11,32
D3-D6	€32721,00	€39795,00	€ 7074,00	17,78
D3-D7	€39473,00	€34037,00	€ -5436,00	-15,97
D3	€35742,00	€32250,00	€ -3492,00	-10,83
Segretario generale	€103538,00	€0,00	€ -103538,00	--
Dirigente	€89540,00	€93930,00	€ 4390,00	4,67
direttore generale	€122914,00	€0,00	€ -122914,00	--

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".

Tale condizione non è confermata per la voce "dirigente".

## 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?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto:	Sì
Sportelli di counselling:	Non so
Codici etici:	No
Codici di condotta:	No
Codici di comportamento:	No

## 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Le proposte del CUG sono attualmente declinate nelle Azioni positive del PAP 22/24 approvato a dicembre 2021

## 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:

Formazione/eventi/interventi su tematiche in materia di violenza di genere, molestie, mobbing, benessere.

1123 - Azioni di contrasto alla violenza di genere: N° di momenti formativi,

Obiettivo assegnato al Dipartimento Politiche di parità, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni

Iniziative attivate tramite Tavolo Metropolitano per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei maltrattanti

#### Obiettivo:

Attività di formazione su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto alla discriminazione

10463 - Progetti di contrasto alla discriminazione di genere AFRIMONT: N° complessivo di soggetti coinvolti

Obiettivo assegnato al Dipartimento Sviluppo Economico - Sviluppo rurale e e montano

Sviluppo socioeconomico sostenibile del territorio con particolare attenzione agli aspetti rurali e montani; Persone candidate alla formazione e famiglie coinvolte dal progetto

**Obiettivo:**

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

205 - N° di segnalazioni accertate nell'ambito dell'attività del Comitato Unico di Garanzia

Obiettivo assegnato al Dipartimento Risorse Umane

**Obiettivo:**

Benessere Organizzativo e promozione della salute negli ambienti di lavoro

672 - Benessere organizzativo: N° di dipendenti coinvolti in iniziative promosse

Obiettivo assegnato al Dipartimento Risorse Umane

**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: determinazione del Direttore dell'Area Risorse umane

Tipologia di atto: determinazione del Direttore dell'Area Risorse umane n. 3-2847/del 1° gennaio 2018

Data: 25/01/2018

Organo sottoscrittore: Direzione Area Risorse umane

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

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con sportello psicologico  
specificazione degli argomenti oggetto  
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : stanza webex presidente CUG

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

10

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?

- 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
- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)

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

- 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
- Contrattazione integrativa sui temi che rientrano nelle proprie competenze

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 promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro
- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

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

promozione di forme di flessibilità oraria, promozione della redazione del GEP, sostegno dello smart-working e del co-working, promozione del tutoring per il reinserimento del personale dopo lunghi periodi di assenza, promozione del linguaggio di genere, attenzione alla disabilità attraverso la richiesta di parcheggi interni.

## Progetti di riorganizzazione dell'amministrazione di appartenenza

Il CUG è stato consultato durante l'intero processo di redazione del POLA ed ha espresso parere

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

Il Cug ha costantemente monitorato il clima e l'assenza di discriminazioni, anche mediante l'ascolto costante del personale e l'attenzione alle richieste pervenute.

## Considerazioni conclusive

In considerazione del periodo emergenziale ancora in atto nel corso del 2021, alcune Azioni Positive, come indicato nel documento di revisione annuale del PAP e come previsto nel nuovo PAP 22/24, hanno trovato attuazione limitata e dovranno essere sviluppate al termine della pandemia da Covid19.

Nel corso del 2021 il CUG ha proseguito la sua opera di raccolta di testimonianze dal personale dipendente e monitorato l'applicazione del lavoro a distanza, rilevando una diffusa situazione di sovraccarico di lavoro, comunque svolto con forti elementi di stress, dovuto ad una carenza trasversale del personale in organico.

Fortunatamente i nuovi piani di assunzione di personale messi in atto dall'Ente stanno producendo sollievo a tale situazione



di tensione. Tale nuovo apporto di organico comporta la assoluta necessità da parte del personale dirigente nel procedere ad 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.

Il PAP 22/24 conferma l'importanza delle azioni del PAP "flessibilità oraria facoltativa" e di "Tutoring per dipendenti dopo assenze prolungate".

A febbraio 2021 l'Ente ha nominato la nuova consigliera di parità Avv.ta Michela Quagliano.

Questo anno ha segnato il rientro dalla condizione di quasi assoluto lavoro da remoto al lavoro in presenza, quantomeno per la maggior parte delle giornate lavorative calcolate anche su base plurimensile a partire da ottobre 2021. Tale passaggio è stato l' occasione per il personale di riprendere contatti, relazioni interpersonali, abitudini che se non "rialenate" rischiavano di produrre, soprattutto su alcuni soggetti più fragili, situazioni di difficoltà e disagio.

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

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.

---

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

