



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino - 2023

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_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_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (2.26 MB)

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	0	3	0	0	0	0	1	0
Personale non dirigente	D	0	0	6	14	2	1	4	29	28	5
Personale non dirigente	C	0	2	14	17	1	2	6	46	59	7
Personale non dirigente	B	0	0	1	2	0	0	0	1	7	4
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	2	21	36	3	3	10	76	95	16
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,76	8,02	13,74	1,15	1,15	3,82	29,01	36,26	6,11

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	2	2	0	4	40,00	6,78	1	0	4	0	1	6	60,00	3,02
Tra 3 e 5 anni	0	1	0	1	0	2	18,18	3,39	2	2	3	2	0	9	81,82	4,52
Tra 5 e 10 anni	0	1	3	0	0	4	33,33	6,78	0	4	4	0	0	8	66,67	4,02
Superiore a 10 anni	0	0	16	30	3	49	21,78	83,05	0	4	65	92	15	176	78,22	88,44
Totale	0	2	21	33	3	59			3	10	76	94	16	199		
Totale %	0,00	0,78	8,14	12,79	1,16	22,87			1,16	3,88	29,46	36,43	6,20	77,13		

⁽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⁾
D	Laurea magistrale	16	26,23	45	73,77	61	23,64
C	Laurea magistrale	10	19,23	42	80,77	52	20,16
C	Diploma di scuola superiore	21	22,34	73	77,66	94	36,43
D	Laurea	1	33,33	2	66,67	3	1,16
C	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	3,10
D	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,39
D	Diploma di scuola superiore	5	20,83	19	79,17	24	9,30
B	Laurea magistrale	0	0,00	3	100,00	3	1,16
B	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,16
B	Inferiore al Diploma superiore	2	22,22	7	77,78	9	3,49
Totale personale		59		199		258	
Totale % sul personale complessivo		22,52		75,95		98,47	

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

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

Si evidenzia che le qualifiche dirigenziali sono ricoperte da 3 uomini e 1 donna e che tutto il personale dirigente è collocato nella fascia d'età tra i 51 e i 60 anni, per cui si trova nella parte finale della carriera lavorativa.

Anche tra il personale non dirigente si delinea la maggior concentrazione nella fascia d'età 51/60 e si ritrova comunque una discreta presenza nella fascia 41/50, più equilibrata all'interno della categoria C per gli uomini: 14 fascia 41/51, 17 fascia 51/60, a fronte di 6 uomini in fascia 41/50 e 14 fascia 51/60 per la categoria D. Diversi i numeri assoluti e le percentuali per quanto riguarda le donne: sostanzialmente equiparate come presenza le fasce 41/50 e 51/60 in categoria D con, rispettivamente, 29 e 28 dipendenti, più numerose le donne nella fascia 51/60 in categoria C.

In generale si può notare che le distribuzioni riflettono l'età media medio alta della popolazione dell'ente.

All'interno della tabella che fotografa le anzianità nei vari profili suddivisa per genere ed età il primo dato che spicca è la differenza nella distribuzione percentuale di permanenza nella fascia tra uomini e donne. Nella colonna percentuale di genere, ove la percentuale è calcolata sul totale di genere, rispetto quindi alla presenza del genere all'interno della popolazione camerale, si evidenzia che:

- la percentuale degli uomini che permangono nel profilo meno di 3 anni è il doppio di quella delle donne (6.78% a fronte di 3.02%).

- nella fascia di permanenza tra i 3 e i 5 anni (3.39% per gli uomini e 4.52% per le donne)

- per tornare ad ampliarsi nella fascia tra i 5 e i 10 anni (6.78% e 4.02%).

Sostanzialmente equilibrata la situazione oltre i 10 anni: 83.05% e 88.44%.

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 nessun uomo è in possesso della laurea magistrale. Gli uomini in possesso di laurea magistrale passano da 1 unità nel 2021 a 0 unità nel 2022, mentre le donne passano da 2 unità nel 2021 a 3 unità nel 2022.
- per la categoria C le donne con titolo di studio superiore a quello richiesto è maggiore di quello degli uomini.
- per la categoria D non vi sono uomini con titolo di studio superiore, mentre il 1% delle donne ha un titolo di studio superiore a quello richiesto.

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	2	20	35	3	60	25,86	96,77	3	9	64	81	15	172	74,14	86,00
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	1,00
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	7,14	3,23	0	1	11	13	1	26	92,86	13,00
Totale	0	2	21	36	3	62			3	10	76	95	16	200		
Totale %	0,00	0,76	8,02	13,74	1,15	23,66			1,15	3,82	29,01	36,26	6,11	76,34		

⁽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

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⁾
Telelavoro	0	0	0	2	0	2	10,53	3,03	0	0	6	10	1	17	89,47	7,56
Smart working	0	2	21	32	3	58	24,89	87,88	3	10	67	84	11	175	75,11	77,78
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	1	3	2	0	6	16,67	9,09	0	2	9	16	3	30	83,33	13,33
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	1	0	3	100,00	1,33
Totale	0	3	24	36	3	66			3	12	84	111	15	225		

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⁾
Totale %	0,00	1,03	8,25	12,37	1,03	22,68			1,03	4,12	28,87	38,14	5,15	77,32		

⁽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

Il personale dell'Ente, in linea con il trend degli anni precedenti, conferma una forte presenza femminile (76%) rispetto a quella maschile (24%) ed è connotato da un'età anagrafica medio-alta. La maggior parte del personale, sia uomini che donne, è infatti collocata nella fascia 51-60 anni (50% del totale), seguono coloro che hanno un'età compresa tra 41 e 50 anni (37% del totale), mentre gli ultrasessantenni rappresentano il 7% del totale; solo il 5% ha, invece, un'età compresa tra 31 e 40 anni e un residuo 1%, tutto al femminile, ha meno di 30 anni.

L'articolazione dell'orario di lavoro vede una prevalenza di personale impiegato full time (89% del totale), con una prevalenza di questa tipologia tra gli uomini (97%) rispetto alle donne (86%). I part-time rappresentano invece l'11% del totale, con una preponderanza femminile: solo il 3% degli uomini usufruisce del part-time (con orario di lavoro superiore al 50%) mentre tra le donne il 13% ha un orario di lavoro superiore al 50% del full time e il residuo 1% un orario inferiore al 50%; per quanto riguarda la fascia di età, la maggior parte di coloro che usufruisce di un orario ridotto (superiore al 50%) ha un'età compresa tra 41 e 60 anni.

Tra le misure di conciliazione quella più diffusa risulta il ricorso allo smart-working, utilizzato dall'89% del personale, con una maggiore incidenza tra gli uomini (94% dei dipendenti maschi) rispetto alle donne (87% delle dipendenti donne); va ricordato che, nella prima parte dell'anno il ricorso a questa forma di flessibilità non è stato volontario ma fortemente condizionato dalla normativa emergenziale, per poi essere riconfermato dall'Ente quale possibilità per il personale.

Tra le altre misure di conciliazione, al primo posto si colloca la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 a cui fa ricorso il 14% del personale dell'Ente, in particolare quello femminile (ricorre infatti a questa misura il 15% delle donne, principalmente di età compresa tra 51 e 60 anni, a fronte di un 10% degli uomini, collocati prevalentemente nella fascia d'età tra 41 e 50 anni), seguita dal telelavoro, utilizzato dal 7% del personale, in prevalenza femminile (più precisamente: il 9% delle donne, prevalentemente di età compresa tra i 51 e i 60 anni, e il 3% degli uomini, collocati nella medesima fascia d'età). Soltanto l'1% del personale, esclusivamente donne, fruisce di forme di flessibilità oraria e a tal proposito si evidenzia che nel 2022 l'Ente ha continuato ad adottare le forme di flessibilità oraria generalizzate previste quale misura di contenimento alla luce dell'emergenza sanitaria da Covid-19.

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	49	6,82	670	93,18	719	35,66
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	546	51,36	517	48,64	1063	52,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	110	100,00	110	5,46

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	124	100,00	124	6,15
Totale permessi	595	29,51	1421	70,49	2016	

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

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

L'esame dei dati evidenzia che la fruizione di permessi L. 104/1992 (con un totale di 719 giorni e 1063 ore) supera notevolmente quella dei congedi parentali (pari a complessivi 110 giorni e 124 ore), in linea con la crescente età media del personale. Con riguardo alla fruizione per genere si riscontra che solo le donne hanno fruito di congedo parentale, mentre non è possibile effettuare un'adeguata analisi con riguardo ai permessi ex L. 104/1992, in quanto viene richiesto di indicare il numero dei giorni ed ore fruiti dagli uomini e dalle donne e non quante persone appartenenti a ciascun genere li ha utilizzati.

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

- Smart working
- Congedi parentali

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 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 2022:

- frequenza di corsi con relatore in sede o in videoconferenza e prevedendo orari di formazione compatibili con le diverse tipologie di orario
- conservazione di 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 o neoassunti
- 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, partecipazione al bando regionale per il contributo relativo alla mobilità sostenibile e riconoscimento di altre iniziative di

mobilità sostenibile per i dipendenti che non fruiscono dei mezzi pubblici

- adesione ad una nuova piattaforma per il riconoscimento del welfare integrativo

- adozione di protocolli per garantire sicurezza dei lavoratori anche con riferimento al rischio da Covid-19

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⁾
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	8	65	0	73	29,20	6,52	0	0	87	84	6	177	70,80	4,68
Tematiche CUG	0	1	5	9	2	17	18,28	1,52	0	2	27	39	8	76	81,72	2,01
Addestramento neoassunto/neolinserito	0	15	30	32	0	77	29,06	6,88	52	15	87	15	19	188	70,94	4,97
Obbligatoria (sicurezza)	0	8	8	22	0	38	33,33	3,39	16	8	28	24	0	76	66,67	2,01
Obbligatoria anticorruzione/privacy	0	0	12	14	0	26	25,49	2,32	0	0	16	0	60	76	74,51	2,01
Aggiornamento professionale	0	49	374	342	23	788	21,54	70,36	29	91	1277	1316	158	2871	78,46	75,93
Tematiche varie	0	6	50	42	3	101	24,16	9,02	0	24	135	143	15	317	75,84	8,38
Totale ore	0	79	487	526	28	1120			97	140	1657	1621	266	3781		
Totale ore %	0,00	1,61	9,94	10,73	0,57	22,85			1,98	2,86	33,81	33,07	5,43	77,15		

⁽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 persone fruitrici, impedendo così un'analisi approfondita della situazione e riproponendo pertanto le criticità già emerse e segnalate nelle relazioni relative agli anni precedenti.

Il totale di ore di formazione fruite dal personale dell'ente nel 2022 è stato di 4901 (23% da parte di uomini; 77% da parte di donne). La maggior parte delle ore è stata dedicata all'aggiornamento professionale (3.659 ore), seguito dalla voce Altro, che comprende corsi "vari" che riguardano temi tra loro diversi, non classificabili unitariamente (418 ore). Al terzo posto (265 ore) si attesta la formazione per le persone neoassunte, mentre alle competenze manageriali sono state dedicate 250 ore. Rispetto allo scorso anno la tabella ha suddiviso la voce della formazione obbligatoria in ore dedicate ai temi della sicurezza (114 ore) e ore dedicate ai temi della privacy/anticorruzione (102 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 di effettuare un'adeguata analisi della situazione. In ogni caso la suddivisione per genere delle ore fruite (23% uomini; 77% donne) è praticamente speculare alla suddivisione per genere del personale camerale (24% uomini; 76% donne). Il maggior numero di ore fruite, sia tra gli uomini sia tra le donne, si attesta nelle fasce da 41 a 50 e da 51 a 60, cioè nelle fasce più rappresentate tra il personale dell'ente.

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⁾	
SELEZIONE PUBBLICA PER 2 POSTI CAT D PROFILO ESPERTO AMMINISTRATIVO	2	33,33	4	66,67	6	33,33	Donna
SELEZIONE PUBBLICA PER 1 POSTO CAT C PROFILO ASSISTENTE SERVIZI AMMINISTRATIVI E ANAGRAFICI	3	50,00	3	50,00	6	33,33	Uomo
SELEZIONE PUBBLICA PER 2 POSTI CAT. D PROFILO ESPERTO SERVIZI ECONOMICO FINANZIARI	3	50,00	3	50,00	6	33,33	Uomo
Totale personale	8		10		18		
Totale % sul personale complessivo	3,05		3,82		6,87		

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

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

Nel 2022 sono state avviate 3 procedure concorsuali:

1. una selezione per 2 posti cat. D profilo esperto amministrativo
2. una selezione per 1 posto cat. C assistente servizi amministrativi e anagrafici
3. una selezione per 2 posti cat. D esperto servizi economico finanziari.

Le commissioni di concorso sono state composte complessivamente da un numero maggiore di donne (10 contro 8), ma due volte su tre è stato un uomo a rivestire la carica di Presidente. Tale discrasia è imputabile al fatto che è maggiore il numero di dirigenti camerale uomini (3 contro 1), ma anche alla scelta di nominare Presidente la figura di dirigente competente per materia rispetto all'oggetto della procedura concorsuale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprenditive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€148836,00	€104145,00	€ -44691,00	-42,91
D	€36486,70	€35839,20	€ -647,50	-1,81
C	€27285,50	€27135,80	€ -149,70	-0,55
B	€24389,50	€23983,60	€ -405,90	-1,69

Dalla tabella si evidenzia come per tutte le categorie ci sia una differenza di retribuzione tra uomini e donne, le quali hanno

uno stipendio annuo più basso. Questa differenza è presumibilmente attribuibile a diversi fattori: minori prestazioni straordinarie; possibili assenze non retribuite (aspettative per assistenza anziani o disabili, malattia figlio, congedi facoltativi) per le donne; l'inquadramento medio più basso.

Inoltre nella fascia dei dirigenti il gap è maggiore (-44691 euro) a causa della presenza del Segretario Generale all'interno della fascia dirigenziale.

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

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 S.G. 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:

- 11/02/2022 seminario RICONOSCERE E PREVENIRE LE MOLESTIE E VIOLENZE SUL LUOGO DI LAVORO;
- 03/03/2022 convegno in presenza STRESS OCCUPAZIONALE E STRATEGIE DI COPING ORGANIZZATIVE E INDIVIDUALI
- 22/03/2022 seminario CONTRASTO ALLA VIOLENZA: LE EMOZIONI COME SEGNALI SOCIALI E REGOLATORI DEL COMPORTAMENTO
- 09/06/2022 webinar LE PAROLE GIUSTE
- Luglio CORSO RIFORMA MENTIS
- 29/09/2022 webinar LINGUAGGIO DI GENERE E PUBBLICA AMMINISTRAZIONE
- 07/10/2022 webinar LA RAPPRESENTAZIONE DI DONNE E UOMINI DEL LINGUAGGIO DELLA PA
- 14/10/2022 webinar NOI E LA LINGUA
- 06/12/2022 giornata di studio RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ
- Ciclo di 5 incontri sul tema della violenza economica DONNE IN ATTIVO, in collaborazione con Unioncamere e CIF di Torino

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Bachecca CUG presente sulla piattaforma
Intranet

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- 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 Consiglieria di parità del territorio di riferimento

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

- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione
- Piani di formazione del personale

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, ma solo in piccola parte
:

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

Considerazioni conclusive

Il CUG della Camera di commercio di Torino ha partecipato attivamente, nel corso del 2022, alle riunioni e alle attività organizzate dalla rete nazionale dei CUG, di cui fa parte dal 2021. Una componente del Comitato partecipa inoltre alle attività della Commissione benessere della rete nazionale. All'interno della Commissione sono state realizzate due rilevazioni

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2023>

sul tema del BENESSERE ORGANIZZATIVO e della FIGURA DEL RESPONSABILE DEI PROCESSI DI INSERIMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ. Grazie anche alla riflessione nata dalla seconda rilevazione l'ente ha nominato il proprio RESPID in data 22/3/22.

Per quanto riguarda le azioni positive da inserire nel PIAO, il Comitato ha presentato per il triennio 2023-2025 una prima proposta nel mese di aprile ed una seconda e più completa proposta nel mese di novembre.

Il Cug ha anche partecipato ad una riunione in presenza convocata dalla Consigliera di parità regionale del Piemonte (la prima riunione in presenza dopo l'era Covid).

In occasione della giornata internazionale contro la violenza sulle donne il CUG ha partecipato all'evento organizzato dalla rete LIBERE DALLA VIOLENZA e ne ha promosso la partecipazione a tutto il personale camerale.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2023>