



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Torino - 2023

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
Organo di vertice	Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI A TEMPI INDETERMINATO	0	0	4	15	16	0	0	6	24	9
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato (Art. 110 T.U.)	0	0	1	8	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	0	3	44	124	60	0	3	49	145	58
Personale non dirigente	Cat. D	1	11	86	255	197	5	44	186	438	166
Personale non dirigente	Cat. C	62	148	298	482	161	58	270	721	1355	439
Personale non dirigente	Cat. B	6	22	55	154	115	1	17	106	444	306
Personale non dirigente	Cat. A	0	0	2	6	1	0	0	1	11	2
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	4	5	5	1	1	2	3	4	4	0
Totale personale		73	189	496	1045	551	66	337	1075	2424	980
Totale % sul personale complessivo		1,01	2,61	6,85	14,44	7,61	0,91	4,66	14,86	33,50	13,54

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⁾
Inferiore a 3 anni	71	85	70	18	3	247	39,46	10,70	53	138	135	50	3	379	60,54	7,83
Tra 3 e 5 anni	0	9	8	5	2	24	23,53	1,04	5	22	28	23	0	78	76,47	1,61
Tra 5 e 10 anni	1	26	28	21	2	78	25,66	3,38	7	79	96	41	3	226	74,34	4,67
Superiore a 10 anni	1	69	384	978	528	1960	32,05	84,89	1	98	808	2283	965	4155	67,95	85,88
Totale	73	189	490	1022	535	2309			66	337	1067	2397	971	4838		
Totale %	1,02	2,64	6,86	14,30	7,49	32,31			0,92	4,72	14,93	33,54	13,59	67,69		

⁽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⁾
Posizione Organizzativa	Dottorato di ricerca		2	50,00		2	50,00
Posizione Organizzativa	Master di II livello		44	45,83		52	54,17
Posizione Organizzativa	Laurea magistrale		98	44,34		123	55,66
Posizione Organizzativa	Laurea		9	37,50		15	62,50
Posizione Organizzativa	Diploma di scuola superiore		78	55,32		63	44,68
Posizione Organizzativa	Inferiore al Diploma superiore		0	0,00		0	0,00
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca		3	75,00		1	25,00
CATEGORIA D	Master di II livello		22	50,00		22	50,00
CATEGORIA D	Laurea magistrale		141	33,98		274	66,02
CATEGORIA D	Laurea		54	20,15		214	79,85
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore		322	50,63		314	49,37
CATEGORIA D	Inferiore al Diploma superiore		24	47,06		27	52,94
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca		1	25,00		3	75,00
CATEGORIA C	Master di II livello		20	44,44		25	55,56
CATEGORIA C	Laurea magistrale		161	27,33		428	72,67
CATEGORIA C	Laurea		99	28,61		247	71,39

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	799	31,01	1778	68,99	2577	36,06
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	71	16,40	362	83,60	433	6,06
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Laurea magistrale	11	45,83	13	54,17	24	0,34
Categoria B	Laurea	8	33,33	16	66,67	24	0,34
Categoria B	Diploma di scuola superiore	96	31,48	209	68,52	305	4,27
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	237	27,15	636	72,85	873	12,21
Categoria A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Laurea magistrale	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	Inferiore al Diploma superiore	9	40,91	13	59,09	22	0,31
Totale personale		2309		4838		7147	
Totale % sul personale complessivo		31,91		66,87		98,78	

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

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

Tab. 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

I/lle dipendenti del Comune di Torino al 31/12/2022 sono 7233, di cui 2353 uomini (il 32,5% del totale) e 4880 donne (il 67,5% del totale); non vengono conteggiati il Sindaco, la Direttrice generale e la Segretaria generale.

Confrontando i dati della relazione relativa all'anno precedente si riscontra una diminuzione del personale di 169 unità sul totale dei/delle dipendenti - di cui 31 uomini e 138 donne, mantenendo invariata, nel confronto annuale, la percentuale tra uomini e donne.

Nella tabella relativa alla ripartizione del personale per livelli di inquadramento è presentata la composizione percentuale delle categorie all'interno dei due generi.

I/lle **dirigenti** del Comune di Torino sono 86 di cui 44 uomini (**1,9%** sul totale dei dipendenti uomini che sono 2.353) e 42

donne (**0,9%** sul totale delle dipendenti donne che sono 4880), con un **gap tra uomini e donne dell'1% a favore degli uomini, tra i quali la percentuale di dirigenti risulta doppia rispetto a quella femminile.**

Per quanto riguarda le categorie apicali, intese come **funzionari in Posizione Organizzativa e funzionari in fascia D**, notiamo che su un totale di 2.353 dipendenti uomini, il **9,8%** sono funzionari in Posizione Organizzativa (231) e il **23,4%** (550) è inquadrato come funzionario (fascia D).

Fra la componente delle dipendenti donne, su un totale di 4880, le Posizioni Organizzative ammontano al **5,2%** (255) e le funzionarie (fascia D) al **17,2%** (839).

In ragione di quanto sopra esposto, è di tutta evidenza come la disparità a favore degli uomini, non in valori assoluti, ma con riferimento alla percentuale calcolata rispetto al proprio genere di riferimento, permanga anche nelle categorie apicali con una percentuale quasi doppia di uomini in Posizione Organizzativa rispetto alle donne nella medesima posizione, e con oltre 6 punti percentuali di differenza per quanto riguarda la fascia dei/delle funzionari/e.

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Torino nelle qualifiche funzionali, si nota una **prevalenza di donne nelle fasce funzionali intermedia (categoria C) e bassa (categoria B)**, potendo affermare come ancora presente il **divario di genere a favore degli uomini, se si considerano le categorie C e B come le più svantaggiate da un punto di vista remunerativo e mansionale**. Infatti, calcolando le percentuali sul totale di uomini e donne dipendenti della Città, **in categoria C è collocato il 58,3% delle donne (2843), contro il 48,9% degli uomini (1151); meno evidente il divario in categoria B, dove è collocato il 17,9% delle donne (874), contro il 15% degli uomini (352).**

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

Rispetto all'età dei/delle dipendenti comunali, emerge che quasi la metà, **il 48% del totale, si colloca nella fascia di età ricompresa tra i 51 ed i 60 anni (3469 unità)**.

A ciò si aggiunga che **il 21,2% delle lavoratrici e dei lavoratori della Città di Torino (1531 unità) ha più di 60 anni di età**, sostanzialmente **la stessa percentuale (21,7%) della fascia d'età ricompresa tra i 41 ed i 50 anni (1571 unità)**.

Pertanto, **più del 90% del personale della Città di Torino ha un'età superiore a 40 anni (6571 unità)**.

In netta minoranza sono le dipendenti ed i dipendenti con un'età inferiore agli anni 40: il 7,3% sul totale dei due generi (526 unità).

Altrettanto di rilievo, è la **percentuale "trascurabile" (1,9%), delle dipendenti e dei dipendenti comunali con un'età inferiore agli anni 30 (139 unità)**, con una prevalenza - unico caso tra tutte le fasce di età considerate - degli uomini rispetto alle donne: 73 unità contro 66.

Analizzando l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali si evidenzia che la **maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni**; in specie, l'85,6% del personale complessivo, senza particolari differenze di genere.

Il minor numero di dipendenti sono quelli con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni, con un'incidenza dell'1,4% su tutto il personale dell'Ente.

Si nota una leggera prevalenza dei dipendenti uomini (10,7%) rispetto alle dipendenti (7,8%) tra il personale con anzianità di servizio inferiore ai tre anni, i/le c.d. "neoassunti/e".

Le assunzioni negli ultimi tre anni sono state, nel complesso, di 626 unità, di cui 247 uomini e 379 donne; rispettivamente: il 10,7% della popolazione maschile ed il 7,8% della popolazione femminile dell'Ente.

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

Rispetto ai **titoli di studio della dirigenza** si nota che su 86 persone, 44 uomini e 42 donne, sono in possesso di laurea magistrale. Inoltre, 27 uomini e 31 donne posseggono un master e soltanto 2 donne e 1 uomo possiedono un dottorato di ricerca.

Nelle **Posizioni Organizzative** 98 uomini (42,4%) e 123 donne (48,2%) posseggono una laurea. 78 uomini (33,8%) e 63 donne (24,7%) posseggono il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Nella **categoria D** ci sono 141 uomini (24,9%) e 274 (32,2%) posseggono una laurea magistrale. 54 uomini (9,5%) e 214 donne (25,1%) posseggono una laurea triennale. 322 uomini (56,00%) e 314 donne (36,9%) posseggono un diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Nella **categoria C** si nota che senza particolari differenze di genere la maggior parte del personale possiede il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Nella **categoria B** sia per le donne che per gli uomini prevale il diploma di scuola secondaria di primo grado.

Si segnala che nella categoria B la percentuale di uomini che hanno conseguito la laurea risulta essere il 3,1%, doppia rispetto a quello delle 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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	
Tempo Pieno	69	182	465	993	537	2246	33,83	95,45	65	330	953	2144	901	4393	66,17
Part Time ≤50%	3	4	13	17	4	41	39,42	1,74	0	0	12	36	15	63	60,58
Part Time >50%	1	3	17	35	10	66	13,41	2,80	1	7	110	244	64	426	86,59
Totale	73	189	495	1045	551	2353			66	337	1075	2424	980	4882	
Totale %	1,01	2,61	6,84	14,44	7,62	32,52			0,91	4,66	14,86	33,50	13,55	67,48	

⁽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	% di genere ⁽¹⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	% di genere ⁽¹⁾	
Personale che fruisce di part time a richiesta	4	7	30	52	14	107	17,95	14,01	1	7	122	280	79	489	82,05
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	2	2	6	12,00	0,79	0	1	8	18	17	44	88,00

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	18	46	191	260	136	651	24,98	85,21	37	89	455	959	415	1955	75,02	78,58
Totale	22	53	223	314	152	764			38	97	585	1257	511	2488		
Totale %	0,68	1,63	6,86	9,66	4,67	23,49			1,17	2,98	17,99	38,65	15,71	76,51		

⁽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

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

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

Telelavoro e Lavoro agile

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 (ricerca ISTAT anno 2016). Ciò trova riscontro nelle Tabelle relative al personale del Comune di Torino: a fruire del *Telelavoro* e del *Lavoro Agile* sono prevalentemente le lavoratrici dell'Ente.

Considerando il lavoro a tempo parziale (c.d. *Part-Time*) le donne che ne usufruiscono sono 489 su 4880 (pari al 10% circa), contro 107 su 2353 uomini (pari al 4,6%), dunque una percentuale doppia rispetto a quella maschile.

Relativamente al *Telelavoro*, le donne che ne usufruiscono sono 39 su 4880 (pari allo 0,8%) contro i 5 su 2353 degli uomini (pari allo 0,2%).

Analizzando i numeri del *Lavoro Agile*, è di tutta evidenza come questo sia aumentato - pur in presenza di una diminuzione del numero complessivo di dipendenti comunali - rispetto al precedente anno 2021. Nel corso dell'anno 2022, infatti, le donne che ne hanno usufruito sono state 1955 (erano 1311 l'anno precedente) su 4880 (pari al 40,1%), contro i 651 (erano 411 l'anno precedente) su 2.353 degli uomini (pari al 27,7%).

Quale sintesi di quanto sopra esposto, relativamente al personale del Comune di Torino è corretto affermare che vi è una **netta differenza tra i generi nella fruizione delle misure di conciliazione tra lavoro e vita extra lavorativa: considerando complessivamente tutte le forme di conciliazione prese in esame (part time, telelavoro e lavoro agile), risulta che ne usufruisce una donna su due (il 50,9% delle dipendenti, pari a 2483 unità), e circa un uomo su tre (32,4% dei dipendenti, pari a 763 unità).**

Infine, per quanto riguarda l'età anagrafica del personale dipendente del Comune di Torino, **la fascia che usufruisce maggiormente delle misure di conciliazione è quella ricompresa tra i 51 e i 60 anni**, peraltro la più rappresentata dell'Ente. È il caso di rammentare come sia proprio in questa fascia d'età che il **lavoro di cura rivolto ad anziani non più autosufficienti** impegna maggiormente le persone che ancora permangono nel mondo del lavoro, soprattutto dopo le recenti riforme pensionistiche che hanno sensibilmente elevato l'età pensionabile delle donne e degli uomini.

Part - Time

Considerando i dati aggregati per età risulta che:

- fra gli uomini, il 95,5% ha una tipologia di contratto a tempo pieno, il 2,8% ha un part-time con orario superiore al 50% e solo l'1,7 un part-time con orario inferiore o pari al 50%;
- fra le donne, il 90% ha un contratto a tempo pieno, l'8,7% ha un part-time con orario superiore al

50%, mentre l'1,3% 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.

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	4549	23,68	14662	76,32	19211	15,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11048	28,16	28183	71,84	39231	31,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5540	20,02	22134	79,98	27674	21,93
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11455	28,60	28597	71,40	40052	31,74
Totale permessi	32592	25,83	93576	74,17	126168	

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

⁽²⁾ 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, vi è uno sbilanciamento, sia come valori assoluti, che come percentuali riferite alla popolazione del genere di appartenenza, tra uomini e donne, con maggiore utilizzo di tali istituti da parte delle dipendenti comunali. Nel dettaglio:

- PERMESSI GIORNALIERI L.104/1992 in numero di 19211 nel totale, di cui 4549 usufruiti dal personale maschile e 14662 usufruiti dal personale femminile; rapportando tali valori assoluti alle popolazioni di genere – rispettivamente 2353 uomini e 4880 donne – **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 1,9 permessi giornalieri ed ogni donna ha usufruito di 3 permessi giornalieri L. 104/1992;**
- PERMESSI ORARI L.104/1992 in numero di 39231 ore nel totale, di cui 11048 ore usufruite dagli uomini e 28183 ore usufruite dalle donne; rapportando tali valori assoluti alle popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 4,7 ore di permesso ed ogni donna dell'Ente ha usufruito di 5,8 ore di permesso L. 104/1992;**
- PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI fruiti per un totale di 27674 giorni, di cui 5540 giorni usufruiti dagli uomini e 22134 usufruiti dalle donne; con riferimento alle popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 2,3 permessi giornalieri ed ogni donna dell'Ente di 4,5 permessi giornalieri per congedi parentali (quasi il doppio dei colleghi uomini);**
- PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI fruiti per un totale di 40052 ore, di cui 11455 ore

utilizzate dagli uomini e 28597 ore utilizzate dalle donne dell'Ente; rapportando tali valori alle rispettive popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 4,9 ore di permesso ed ogni donna dell'Ente ha usufruito di 5,9 ore di permesso per congedi parentali.**

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

- Congedi parentali
- 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?:

Gli obiettivi ed i relativi indicatori del PAP 2023-2025 sono declinati per ciascun anno di riferimento, sulla base delle indicazioni della programmazione economica - finanziaria e delle performance dell'Ente, come richiesto dagli strumenti di programmazione. Tale programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Nella declinazione di tali obiettivi, considerate le trasformazioni sociali e normative in atto indotte anche dalla crisi pandemica, si pone l'attenzione in modo particolare e prioritario alla tematica del benessere organizzativo e della flessibilità dei ruoli professionali, come risposta all'invecchiamento della popolazione lavorativa, già affrontato precedentemente, nel triennio 2017-2019, con una Convenzione con l'Università degli Studi di Torino - Dipartimento di Psicologia che ha previsto lo studio e l'applicazione di buone prassi.

Attualmente, e nel corso dei prossimi anni, nel Comune di Torino si sta registrando, e continuerà a registrarsi, un forte aumento della percentuale di lavoratori e lavoratrici over 50. Inoltre, l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente, richiedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, come già avvenuto con il ricorso massivo allo smart - working nel periodo pandemico.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa ed alcuni fenomeni sociali in atto, necessitano una riorganizzazione del lavoro che tenga conto delle fragilità e delle difficoltà che questo comporta. Inoltre, l'inserimento di nuovo personale (vedi le nuove risorse dei CFL, istruttori amministrativi, educatori ed educatrici, nonché insegnanti scuola infanzia) pone in modo ancor più rilevante il tema del passaggio delle conoscenze tra le generazioni e della valorizzazione delle competenze.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa o in situazioni di contesto pandemico, possono manifestarsi più facilmente problemi di salute e diventa sempre più pressante la necessità di aggiornare le abilità e le competenze. I lavoratori e le lavoratrici anziani/e hanno capacità e competenze diverse rispetto alle generazioni più giovani. Senza la loro valorizzazione, si rischiano carenze di natura professionale e strutturale e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è un atto di notevole importanza per l'Ente.

Per raggiungere gli obiettivi contenuti nel PAP, si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale, sia delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo

Piano, è intesa l'elaborazione di una strategia di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come indicato dall' Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del Personale dell'Ente, attraverso la lettura ed il commento delle tabelle disaggregate per genere, inviate ogni anno dai settori interni, in occasione dell'elaborazione della Relazione annuale che il Comitato Unico di Garanzia produce in ottemperanza alla vigente normativa..

Rispetto alle azioni di sensibilizzazione e formazione proposte nel PAP, si fa riferimento alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 che invita le P.A. a proporre al personale dipendente, anche con l'ausilio del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i/le dirigenti, sui temi della promozione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza di genere e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le azioni e le misure attuative indicate nel Piano saranno espressione di una fattiva collaborazione tra la Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Torino, i Datori e le Datri di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano triennale si articola in Aree, in ciascuna delle quali sono inserite le azioni da intraprendere nell'arco del triennio.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini							Donne								
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	113	145	237	423	114	1032	45,50	14,78	161	210	259	482	124	1236	54,50	14,24
Aggiornamento professionale	615	804	993	1844	472	4728	44,98	67,73	694	1041	1330	2082	636	5783	55,02	66,65
Competenze manageriali/Relazionali	128	192	245	383	117	1065	43,00	15,26	127	212	311	593	169	1412	57,00	16,27
Tematiche CUG	12	18	27	51	19	127	38,48	1,82	22	28	47	83	23	203	61,52	2,34
Violenza di genere	3	4	6	12	4	29	40,28	0,42	4	6	9	17	7	43	59,72	0,50
Totale ore	871	1163	1508	2713	726	6981			1008	1497	1956	3257	959	8677		
Totale ore %	5,56	7,43	9,63	17,33	4,64	44,58			6,44	9,56	12,49	20,80	6,12	55,42		

⁽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

In ipotesi, le percentuali delle partecipanti e dei partecipanti ai **corsi di formazione** promossi dall'Ente dovrebbero essere le medesime o con differenze trascurabili, con riferimento alle diverse materie trattate.

Tralasciando la suddivisione per fasce d'età – per brevità di esposizione, si consideri la fruizione della formazione con attenzione al genere dei/delle discenti e alle materie:

- Formazione (obbligatoria) in materia di SICUREZZA – è stato somministrato un monte ore complessivo di 2268, suddiviso in 1032 ore per i dipendenti e 1236 ore per le dipendenti dell'Ente; rapportando tali valori assoluti alle rispettive popolazioni di genere – ovvero 2353 uomini e 4880

donne – nel 2022, in media, ogni uomo dell’Ente ha beneficiato di 0,4 ore ed ogni donna dell’Ente di 0,3 ore di formazione (la metà, rispetto ai colleghi) in materia di Sicurezza;

- AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE – la formazione è stata somministrata per un monte ore complessivo di 10511, suddiviso in 4728 ore per i dipendenti e 5783 ore per le dipendenti dell’Ente; rapportando tali valori assoluti alle rispettive popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell’Ente ha beneficiato di 2 ore ed ogni donna dell’Ente di 1,2 ore di Aggiornamento Professionale (quasi la metà, rispetto ai colleghi);**
- Formazione in materia di COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI – è stato somministrato un monte ore complessivo di 2477, suddiviso in 1065 ore per i dipendenti e 1412 ore per le dipendenti dell’Ente; rapportando tali valori assoluti alle rispettive popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell’Ente ha beneficiato di 0,5 ore ed ogni donna dell’Ente di 0,3 ore di formazione (quasi la metà, rispetto ai colleghi) in materia di Competenze Manageriali/Relazionali;**
- Formazione in materia di TEMATICHE C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) – è stato somministrato un monte ore complessivo di 330, suddiviso in 127 ore per gli uomini e 203 ore per le donne. Si fa presente che la formazione è stata rivolta soprattutto, se non in via esclusiva, alle componenti ed ai componenti del C.U.G., a prevalente composizione femminile. Non è pertanto confrontabile con gli altri dati, rappresentativi della totalità del personale comunale;
- Formazione in materia di VIOLENZA DI GENERE – è stato somministrato un monte ore complessivo di 72, suddiviso in 29 ore per gli uomini e 43 ore per le donne. In questo caso, la formazione è dedicata ad una quantità trascurabile – sia in termini assoluti, che in percentuale – di personale dell’Ente, pertanto i dati non sono confrontabili in termini statistici.

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⁾	
Assistente Sociale-sp 01/22	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Educ. Professionale-sp 02/22	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Donna
Mediatore Penale-sp 03/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
Dirigente Sociale - sp 04/22	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
Dirig. N. Piano Reg. - sp 05/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Prog.Contr.Serv. - sp 06/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Grandi eventi - sp 07/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Protez.Civile - sp 08/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig. Serv. Gest. Econ. - sp 09/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Serv.Lavoro - sp 10/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Istr.Tec. Geometra - sp 11/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Istr.Tec.P. Industr. - sp 12/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Resp. Amministrativo - sp 13/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
Dirigente Avvocato - sp 14/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirigente Amministrativo - sp 15/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirigente Finanziario - sp 16/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Istr.Tecn.P. Agrario - sp 17/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Giornalis. Uff. Stampa M 01/22	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Donna
Responsabile Tecnico - PV 01/21	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Responsabile Amministrativo -PV 02/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Istruttore Contabile - PV 03/21	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirigente Biblioteche - sp 03/21	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
Dirig.Resp.Capo Gab. - sp 04/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Dirig. Resp. PNRR - sp 05/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Dirig. Resp. Gare App. - sp 06/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Totale personale	40		35		75		
Totale % sul personale complessivo	0,55		0,48		1,04		

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

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

La tabella che riassume la composizione di genere nelle Commissioni giudicatrici vede il rispetto della normativa che prevede la presenza di 1/3 di donne nelle Commissioni di Concorso (cfr. art. 57, comma 1, lett. a), Decreto Legislativo 165/01 e art. 16, comma 2, Regolamento Assunzioni della Città).

Si rammenta come i provvedimenti di nomina debbano obbligatoriamente essere trasmessi in copia al Comitato Unico di Garanzia - ai sensi e per effetto dell'art. 17, comma 2, del medesimo Regolamento municipale - dalla Segreteria della Commissione giudicatrice.

Relativamente alla Tabella presa in esame, emerge che le 24 Commissioni di Concorso sono state composte da n. 40 uomini (53,3%) e n. 35 donne (46,7%).

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 %

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Segretario generale	€0,00	€134536,00	€ 134536,00	100,00
Direttore Generale	€0,00	€146648,00	€ 146648,00	100,00
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	€23082,60	€33530,70	€ 10448,10	31,16
DIRIGENTI A TEMPI INDETERMINATO	€131152,00	€121692,00	€ -9460,00	-7,77
Dirigenti a T.D. art. 110 c.1 e 2 TUEL	€62638,30	€59407,00	€ -3231,30	-5,44
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€47685,60	€48871,00	€ 1185,40	2,43
Categoria D	€39364,30	€34619,70	€ -4744,60	-13,70
Categoria C	€29623,10	€28113,50	€ -1509,60	-5,37
Categoria B	€26565,40	€26082,00	€ -483,40	-1,85
Categoria A	€18176,30	€20931,10	€ 2754,80	13,16

Tab. 1.5 – Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli d'inquadramento

Rispetto alle diverse categorie, si nota una **retribuzione netta media più favorevole agli uomini relativamente a:**

- Dirigenti a Tempo Indeterminato (con un gap di circa 9.500 euro);
- Dirigenti a Tempo Determinato (gap di circa 3.200 euro);
- funzionari - categoria D (gap di circa 4.700 euro);

La **retribuzione netta media è più favorevole alle donne con riferimento a:**

- Collaboratrici a Tempo Determinato art. 90 T.U.E.L. – altrimenti definito come *personale a supporto degli organi di direzione politica* – (gap di circa 10.500 euro);
- Posizioni Organizzative (gap di circa 1.200 euro);
- Personale (ormai in quantità esigua) in Categoria A (gap di circa 2.700 euro).

Analizzando la percentuali di dipendenti in posizione organizzativa, 231 uomini e 255 donne, in riferimento al tipo di Posizione in funzione della indennità di responsabilità, si nota che:

- valore minimo di retribuzione – con riferimento alla percentuale di genere, in Fascia Base troviamo il 19,5% degli uomini e il 17,7% delle donne in Posizione Organizzativa;
- valore medio di retribuzione – considerando la percentuale di genere, il 68,8% degli uomini ed il 71,8% delle donne in Posizione Organizzativa sono collocati/e in Fascia Media;
- valore massimo di retribuzione – l'11,7% degli uomini ed il 10,6% delle donne in Posizione Organizzativa sono inseriti/e nella Fascia Alta di retribuzione.

Dalla lettura dei dati sopra illustrati, si evidenzia un sostanziale equilibrio tra i generi relativamente alla distribuzione delle fasce retributive associate alle rispettive Posizioni Organizzative, pur rammentando che la percentuale dei dipendenti uomini in Posizione Organizzativa è pressoché doppia rispetto alla stessa percentuale delle dipendenti donne (cfr. Tabella 1.1)

Quando si parla di "Gender Pay Gap" si intende la differenza tra la retribuzione di uomini e donne, a parità di ruolo e di mansione. E' un indice, dunque, che misura l'
https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en a discriminazione di genere.

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: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Coerentemente con i principi declinati nella Convenzione n.190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro approvata dall' Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL), ratificata dall'Italia con Legge 15 gennaio 2021 n. 4, il **Comune di Torino** è impegnato a contrastare la violenza e le molestie, attraverso la promozione di azioni volte a favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire e rimuovere ogni forma di prevaricazione.

In tal senso, la Città ha realizzato diverse iniziative, tra le quali l'adozione del **Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino** per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone, la realizzazione di campagne mirate di sensibilizzazione/formazione e l'organizzazione di eventi dedicati, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre).

A partire dal 2020, è stato realizzato un percorso formativo di 3 moduli sulle seguenti tematiche: violenza domestica, stalking, molestie sessuali sul lavoro, violenza sulle donne disabili, sui/sulle minori e sulle donne appartenenti ad altre culture. Il percorso è fruibile sul Portale del servizio Formazione.

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino adottato dal nostro ente nel 1998, ha previsto l'individuazione della **Consigliera di Fiducia** dallo stesso anno quale soggetto esperto deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche segnalate, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice stesso.

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

Le situazioni di discriminazioni/mobbing e molestie sono state affrontate dalla Consigliera di Fiducia dell'Ente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello rivolto a tutto il personale

Tipologia di atto: deliberazione 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 sulla normativa dei CUG, sugli strumenti di tutela dell'ente e sulle pari opportunità

Formazione sullo stress lavoro correlato

Formazione sulla violenza di genere

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : intacom aziendale e portale delle pari opportunità "Irma"

Esiste Normativa/circolari che Non so

regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

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

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

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?

- Piani di formazione del personale
- 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

Attività Consigliera di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

il PAP 2023 - 2025 è stato realizzato da uno specifico gruppo di lavoro, approvato dal CUG in plenaria e trasmesso alla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino per il parere, come previsto da normativa.

Campagna contro la violenza di genere

Adesione alla Campagna "Posto occupato" e allestimento in tutte le sedi dell'ente.

Raccolta di materiale visivo e progettazione restituzione iniziativa da parte del gruppo di lavoro Comunicazione del CUG

Istituzione Servizio di supporto psicologico a distanza, nell'ambito dello Sportello d'ascolto

Progetto SupporTo caregiver rivolto al personale che svolge attività di caregiver

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Costruzione logo del CUG con il supporto del servizio interno di Comunicazione

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Partecipazione alle proposte formative della rete nazionale dei CUG

Partecipazione alle riunioni della rete nazionale dei CUG

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

