



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Torino - 2023

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

2022 – 2024

2019 – 2021

[piano_azioni_positive_cmto-triennio_2022-2024-anno_.pdf](#)

[piano_azioni_positive_cmto-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf](#)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)

(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2022-2024-anno_.pdf)

(1.66 MB)

(433.97 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	3	9	3	0	0	0	6	1
Personale non dirigente	Categoria D	8	13	39	68	26	13	12	46	78	25
Personale non dirigente	Categoria C	23	11	26	44	15	20	9	23	84	36
Personale non dirigente	Categoria B	5	13	39	80	22	0	0	4	9	6
Personale non dirigente	Categoria A	0	2	0	5	0	0	0	0	1	0
Totale personale		36	39	107	206	66	33	21	73	178	68
Totale % sul personale complessivo		4,35	4,72	12,94	24,91	7,98	3,99	2,54	8,83	21,52	8,22

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	36	25	26	19	5	111	64,53	25,28	33	16	6	6	0	61	35,47	16,67
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	3	0	3	60,00	0,68	0	0	1	1	0	2	40,00	0,55
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	0	3	50,00	0,68	0	0	2	1	0	3	50,00	0,82
Superiore a 10 anni	0	14	77	173	58	322	51,77	73,35	0	5	64	164	67	300	48,23	81,97
Totale	36	39	104	197	63	439			33	21	73	172	67	366		
Totale %	4,47	4,84	12,92	24,47	7,83	54,53			4,10	2,61	9,07	21,37	8,32	45,47		

⁽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⁾
	Inferiore al Diploma superiore	129	68,62	59	31,38	188	23,35
	Diploma di scuola superiore	165	58,10	119	41,90	284	35,28
	Laurea	131	42,53	177	57,47	308	38,26
	Master di II livello	13	59,09	9	40,91	22	2,73
	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,37
Totale personale		439		366		805	
Totale % sul personale complessivo		53,08		44,26		97,34	

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

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

Si conferma un'incidenza del personale maschile maggiore di quella del personale femminile, riconducibile nell'Ente alla presenza di personale con mansioni tipicamente maschile (cantonieri del settore viabilità).

Gli incarichi di responsabilità dirigenziale sono occupati in massima parte da uomini, rappresentati anche nella fascia 41-50 anni, mentre le donne dirigenti si rilevano solo over 50. Nelle categorie D e C risultano invece più numerose le donne.

Tra il personale non dirigente sono presenti 177 donne laureate a fronte di 131 uomini. Per i master vi è una preponderanza maschile, per i dottorati di ricerca una preponderanza femminile.

Nell'ultimo anno l'assunzione del personale tramite contratti di formazione fino a 32 anni 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 % ⁽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	36	37	104	189	64	430	56,88	94,71	33	20	59	155	59	326	43,12	87,63
Part Time >50%	0	1	1	9	2	13	24,07	2,86	0	1	12	21	7	41	75,93	11,02
Part Time ≤50%	0	1	2	8	0	11	68,75	2,42	0	0	2	2	1	5	31,25	1,34
Totale	36	39	107	206	66	454			33	21	73	178	67	372		
Totale %	4,36	4,72	12,95	24,94	7,99	54,96			4,00	2,54	8,84	21,55	8,11	45,04		

- ⁽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⁾
Personale che fruisce del lavoro agile	18	17	46	109	43	233	40,66	42,75	23	14	62	152	89	340	59,34	45,15
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,13
Personale che fruisce di part time a richiesta	0	2	5	14	2	23	32,39	4,22	0	1	14	23	10	48	67,61	6,37
Personale che fruisce di orari flessibili	31	23	65	127	43	289	44,26	53,03	32	22	71	175	64	364	55,74	48,34
Totale	49	42	116	250	88	545			55	37	148	350	163	753		
Totale %	3,78	3,24	8,94	19,26	6,78	41,99			4,24	2,85	11,40	26,96	12,56	58,01		

- ⁽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 “part time” in generale è diffuso più tra le donne (12%) che tra gli uomini (5%), ma i comportamenti sono differenti a seconda della quota di presenza: il part time >50% è scelto più dalle donne, quello <50% più dagli uomini.

Anche per l’anno 2022 è stato fatto ricorso in maniera importante alla modalità di lavoro agile (573 dipendenti, di cui il 59% personale femminile)..

Per quanto attiene la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, risulta che usufruiscono di orari flessibili 289 uomini 364 donne.

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	821	51,22	782	48,78	1603	42,50
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	994	48,21	1068	51,79	2062	54,67

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	32	32,00	68	68,00	100	2,65
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	14,29	6	85,71	7	0,19
Totale permessi	1848	48,99	1924	51,01	3772	

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

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

In merito alle misure di conciliazione, si rileva che nel 2022 i congedi parentali e permessi L 104/92 in termini di ore sono stati fruiti per la maggior parte dal personale di genere femminile.

I permessi giornalieri e orari per congedi parentali sono poco diffusi e in generale utilizzati più dal personale femminile (ma non è più un'esclusiva come invece negli anni scorsi).

Questi aspetti incidono sulla retribuzione complessiva.

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

- 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

Iniziativa n. 1 Supporto a* dipendenti in relazione all'introduzione del Lavoro Agile in forma ordinaria.

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 avvio del Lavoro agile **ordinario**.

Azioni:

Offerta di supporto personalizzato (colloqui telefonici e in presenza) al personale dell'Ente, con particolare riferimento al

personale in situazioni di fragilità, in ambiti specifici (sanitario, familiare, relazionale..).

Riferimento professionale: Coordinatrice sociale Città metropolitana di Torino.

Iniziativa n. 2 Percorso formativo avvio Lavoro Agile in regime ordinario.

Obiettivo:

Percorso formativo, specifico per i diversi ruoli di responsabilità all'interno dell'Ente -personale impiegatizio/direttivo (PO-AP/Dirigenti)- in vista di un graduale cambiamento "culturale" per cogliere ed implementare gli elementi di innovazione, responsabilizzazione e conciliazione insiti nel Lavoro Agile.

Azioni:

Percorsi di formazione a tutto il personale, specifico per i diversi ruoli di responsabilità all'interno dell'Ente -personale impiegatizio/direttivo (PO-AP/Dirigenti).

Riferimento professionale: Responsabile Formazione interna/esterna Città metropolitana di Torino

A dicembre 2021, con Decreto del Consigliere delegato 179 del 17/12/2021, è stato approvato il PAP 22/24, comprensivo delle seguenti azioni:

- AZIONE 1. Smartworking (a cui è collegata l'iniziativa 1 di cui sopra)
- AZIONE 2. Co-working
- 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 (a cui è collegata l'iniziativa 2 di cui sopra)
- AZIONE 11. Sviluppo del welfare aziendale
- AZIONE 12. Rafforzamento del CUG e Implementazione della comunicazione

Successivamente si è lavorato per la stesura del nuovo PAP triennio 23/25, oggi inserito nel PIAO.

Il PAP 2023-2025 è frutto della situazione post pandemica Covid-19 e dei conseguenti cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nell'utilizzo degli strumenti; è altresì frutto dell'esigenza di integrazione nel PIAO (di cui diventa parte integrante) volta alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi.

Nell'aggiornamento sono inoltre presi in considerazione:

- gli sviluppi delle modalità di lavoro agile, prima emergenziali, ora consolidate, le cui modalità di attuazione sono ormai definite nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile) e confluito nel PIAO;
- le novità del nuovo contratto CCNL che permettono ulteriori sviluppi in tema di conciliazione orari e welfare aziendale;
- l'adozione del GEP, il Gender Equality Plan come strumento di pianificazione indispensabile per l'accesso alla progettazione europea
- la disponibilità presso l'ente di piani di supporto alla sostenibilità (es. Piano spostamento casa lavoro)

- le funzioni presenti all'interno dell'Ente con cui attivare e promuovere azioni coordinate di pianificazione e di intervento (es. pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, Assistente sociale Specialista Sorveglianza Sanitaria e Servizi Sociali, Formazione del personale, mobility manager,)

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⁾
Aggiornamento professionale	947	915	2128	3144	1036	8170	52,15	75,68	1140	861	1274	3373	847	7495	47,85	82,43
Altro	214	150	0	4	0	368	46,35	3,41	278	148	0	0	0	426	53,65	4,68
Competenze manageriali/Relazionali	290	216	124	166	24	820	47,62	7,60	354	230	42	276		902	52,38	9,92
Obbligatoria (sicurezza)	188	323	493	344	89	1437	84,28	13,31	92	84	19	69	4	268	15,72	2,95
Tematiche CUG	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	0,01
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	0	0	0	1	100,00	0,01
Totale ore	1639	1604	2745	3658	1149	10795			1864	1324	1335	3719	851	9093		
Totale ore %	8,24	8,07	13,80	18,39	5,78	54,28			9,37	6,66	6,71	18,70	4,28	45,72		

⁽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

Si rileva che la formazione relativa all'aggiornamento professionale, alle competenze manageriali/relazionali, sono state seguite in percentuale maggiore dalle donne rispetto agli uomini. Le ore dedicate alle tematiche del CUG ed alla violenza di genere risultano residuali ma occorre considerare che molta attività di sensibilizzazione e formazione è avvenuta tramite attività on line non formalizzata; inoltre nella tipologia "altro" rientrano anche i corsi per la gestione delle relazioni e dei conflitti rivolti ai cfl neoassunti accolti con una particolare attenzione al benessere organizzativo.

La Città Metropolitana di Torino non ha attualmente adottato un Bilancio di Genere tuttavia, per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura, rispondendo in questo modo a quanto richiesto dalla Commissione Europea, ha istituito un Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) per redigere il Piano per la Parità di Genere. Il GEP fornisce strumenti e indicazioni che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, migliorando l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere (es. indirizzi sullo smartworking). Sono stati identificati ed analizzati gli elementi che accrescono il cosiddetto gender gap: le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita personale con quella lavorativa.

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⁾	
Concorso pubblico t.ind. Istruttore amm.vo o contabile (cat. C) riservato art.1 L68	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
Concorso pubblico t.ind. Tecnico mezzi meccanici (cat. B3)	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
Selezione CFL Istr. Amm.vo o contabile (cat. C)	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
Proc. selettiva progr. vert. t.ind. Istr. direttivo amm.vo (cat. d1)	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
Proc. selettiva prog. vert. t.ind. Istr. direttivo tecnico (cat. d1)	2	50,00	2	50,00	4	10,00	Uomo
Assunzione t.ind. Esecutore ufficio (cat. b1)	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
Mobilità	4	33,33	8	66,67	12	30,00	Uomo
Mobilità	1	25,00	3	75,00	4	10,00	Donna
Totale personale	14		26		40		
Totale % sul personale complessivo	1,69		3,14		4,84		

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

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

Relativamente alla composizione delle commissioni di concorso si rileva una maggior presenza di donne.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni onnicomprensive 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-A3	€13473,80	€0,00	€ -13473,80	--
A1-A6	€10363,40	€10439,90	€ 76,50	0,73
B1-B2	€19683,90	€22488,30	€ 2804,40	12,47
B1-B3	€18875,90	€22538,40	€ 3662,50	16,25
B1-B4	€23182,80	€22352,80	€ -830,00	-3,71
B1-B5	€21219,80	€19625,90	€ -1593,90	-8,12
B1-B6	€21823,40	€22862,70	€ 1039,30	4,55
B1-B7	€20157,20	€24280,30	€ 4123,10	16,98

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
B1-B8	€22558,10	€19442,40	€ -3115,70	-16,03
B1	€22118,70	€1613,01	€ -20505,69	-1271,27
B3-B4	€2646,80	€0,00	€ -2646,80	--
B3-B5	€24329,60	€0,00	€ -24329,60	--
B3-B6	€27739,90	€0,00	€ -27739,90	--
B3-B7	€27317,60	€0,00	€ -27317,60	--
B3-B8	€18075,00	€0,00	€ -18075,00	--
B3	€26788,60	€0,00	€ -26788,60	--
C1-C2	€24415,90	€22538,10	€ -1877,80	-8,33
C1-C3	€25113,40	€23419,70	€ -1693,70	-7,23
C1-C4	€30474,10	€19347,00	€ -11127,10	-57,51
C1-C5	€21947,00	€22911,20	€ 964,20	4,21
C1-C6	€21406,10	€22547,10	€ 1141,00	5,06
C1	€13192,70	€7595,92	€ -5596,78	-73,68
D1-D2	€27436,30	€24927,80	€ -2508,50	-10,06
D1-D3	€30107,70	€31418,90	€ 1311,20	4,17
D1-D4	€28901,80	€17629,80	€ -11272,00	-63,94
D1-D5	€26555,70	€33748,70	€ 7193,00	21,31
D1-D6	€37607,70	€30764,40	€ -6843,30	-22,24
D1-D7	€34216,60	€35565,50	€ 1348,90	3,79
D1	€25124,50	€23725,30	€ -1399,20	-5,90
D3-D4	€37425,00	€31744,90	€ -5680,10	-17,89
D3-D5	€35149,80	€38985,10	€ 3835,30	9,84
D3-D6	€32607,20	€34497,00	€ 1889,80	5,48
D3-D7	€38136,10	€36909,60	€ -1226,50	-3,32
D3	€36265,20	€33462,70	€ -2802,50	-8,37
Dirigente	€76847,00	€95379,80	€ 18532,80	19,43
Segretario generale	€51545,50	€0,00	€ -51545,50	--

Le retribuzioni riferite al personale maschile risultano maggiori rispetto al personale femminile, dovuto 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?: **Non so**

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: **No**

Codici di comportamento: **Sì**

Il codice di comportamento della Città Metropolitana di Torino, adottato ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'art. 1, comma 2 del d.p.r. 62 del 2013 (Codice di comportamento dei dipendenti pubblici di seguito denominato "Codice generale"), integra e specifica, per il personale in servizio presso la Città Metropolitana di Torino, gli obblighi stabiliti dal Codice generale, cui si fa rinvio per quanto non espressamente regolato.

L'Amministrazione ha adottato anche il Codice disciplinare di cui Art. 72 CCNL 16/11/2022.

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

Nel corso del 2022 è pervenuta una segnalazione gestita tempestivamente mediante colloqui di approfondimento e verifica della situazione per accertarne la consistenza. L'intervento ha portato a un esito di conciliazione positivo.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Benessere organizzativo

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

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

Obiettivo:

Acquisire informazioni sul personale dell'Amministrazione

11855 - N° rilevazioni con specifica per genere m/f

Sono state condotte complessivamente 4 rilevazioni, rispettivamente sui temi: popolazioni, stranieri, imprese, analisi per il GEP

Obiettivo:

Attività di formazione connesse alla promozione delle Pari Opportunità e al benessere lavorativo

1122 - Pari Opportunità: N° di punti informativi attivati

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

1124 - Numero di incontri CCVD Comitato Contro la Violenza sulle Donne

1125 - Numero di eventi promossi e organizzati sul tema Violenza Contro le Donne

11677 - Num. bandi legati al PNRR contenenti clausola di condizionalità con riserva del 30% dei posti alle donne e ai più giovani

11723 - Approvazione del Gender Equality Plan entro il 31/12/2022

11800 - Contrasto alle discriminazioni: % di casi trattati dal Nodo metropolitano

206 - N° di iniziative per il contrasto alla discriminazione promosse e/o svolte in partenariato con soggetti pubblici e privati

582 - Consigliera di Parità: N° di casi trattati

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione del Dirigente Risorse umane

Tipologia di atto: determinazione dirigenziale

Data: 01/06/2022

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 specificazione degli argomenti oggetto di formazione: formazione tramite webinar gratuiti

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : pagina intranet, email dedicata

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
8

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
- 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)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- 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?

- 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 Comitato Unico di Garanzia (di seguito CUG), costituito tra maggio e giugno 2022 (con Determina Dirigenziale della Direzione Risorse Umane n. 2673 dell'01/06/2022), dopo un primo incontro conoscitivo, è diventato operativo a partire dal mese di settembre, cominciando subito a lavorare per individuare obiettivi e azioni che possano essere di supporto ai colleghi dell'Ente. Il documento di riferimento per le attività è sicuramente il Piano delle Azioni Positive 2022-24, elaborato dal precedente CUG, approvato con decreto del Sindaco metropolitano n. 179 del 17/12/2021 e già inserito nel PIAO.

Il funzionamento del Comitato è disciplinato da un Regolamento emanato da CUG e disponibile sul sito dell'Amministrazione. E' previsto anche il raccordo con l'OIV, ma è un tema che dovremo ancora approfondire.

Nelle convocazioni del 28/09 e del 26/10 il CUG ha approfondito alcuni temi che ha ritenuto indispensabili per poter lavorare con cognizione del contesto e della realtà dell'Ente, incontrando il referente per il PIAO, la referente per il GEP, la referente per il benessere organizzativo.

Gli interventi citati e le azioni indicate dal P.A.P. hanno costituito occasione di confronto e opportunità per discutere le prossime proposte e le azioni da incentivare.

E' comunque subito emerso che in questo contesto di crisi e di sollecitazioni continue, che mettono a dura prova le organizzazioni e le persone, il CUG intende confermarsi come organismo presente, attivo e propositivo, con l'obiettivo di supportare e monitorare - per quanto di competenza - le iniziative che possano in qualche modo ridurre i disagi di donne e uomini che lavorano per questo Ente, migliorandone le condizioni di lavoro e di conciliazione dei tempi, nell'ottica di contrastare e prevenire situazioni di discriminazione e disparità.

abbiamo manifestato all'amministrazione il nostro apprezzamento per l'iniziativa del welfare aziendale avviata nel 2022 auspicando che vi sia continuità in merito. Il CUG intende mettersi a disposizione per renderla più fruibile possibile, proponendosi altresì come interlocutore per l'attuazione di successive analoghe iniziative.

Allo stesso modo abbiamo espresso apprezzamento per le modalità con cui già nella presentazione del POLA siamo stati coinvolti e per come lo smart working sia di fatto oggi una realtà consolidata e, ci pare, di successo, che nell'ottica dei possibili sviluppi in ottica di sostenibilità risparmio energetico dovremo forse ulteriormente interpretare.

Proprio su questo tema siamo venuti a conoscenza di iniziative di rinnovo degli ambienti di lavoro secondo principi di condivisione degli spazi e versatilità d'uso, iniziative che dovranno costituire strumento di maggior integrazione tra colleghi, senza tuttavia contribuire ad aumentare il senso di isolamento su cui ha già impattato l'epidemia Covid 19 ed abbiamo voluto sottolineare che "Preparare l'ambiente di lavoro" non è solo un aspetto architettonico ma culturale: si pensi a quanto può valere una buona accoglienza nel caso inserimento di persone con disabilità e/o una buona convivenza per le persone con fragilità. Quindi abbiamo richiesto di essere coinvolti, sempre nell'ottica del benessere organizzativo, sia valorizzando proposte già agli atti come il co-working (già previsto tra l'altro nel PAP 2022-2024), sia con nuove idee e strumenti, in particolare per l'inclusione.

Rispetto alla nostra attività in questi mesi, ci siamo resi conto di costituire un canale di ascolto, recettore di bisogni e proposte anche informali che possono concretizzarsi in spunti concreti. Per rimanere tuttavia realisti, abbiamo proposto all'Amministrazione una survey sul tema dello smart working e conciliazione che permette di raccogliere gli elementi che caratterizzano questa tipologia di lavoro, oggi non più emergenziale, nonché le condizioni organizzative, logistiche, personali-familiari (esempio quelle di care-giver), ad uso dell'amministrazione stessa per definire ulteriori azioni di welfare e benessere organizzativo, salvaguardando l'interesse e le opportunità del lavoratore e del datore di lavoro anche in un contesto di sostenibilità e risparmio energetico.

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

