



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino - 2024

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

[piano_azioni_positive_cciaa_to-
triennio_2019-2021-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_cciaa_to-2019-2021-anno_.pdf)
(354.58 KB)

2022-2024

[piano_azioni_positive_cciaa_to-
triennio_2022-2024-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/no-triennale/cciaa_to/2019-2021/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf)
(2.26 MB)

2024 - 2026

[piano_azioni_positive_cciaa_to-
triennio_2024-2026-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_cciaa_to-2024-2026-anno_.pdf)
(354.58 KB)

2025 - 2027

[piano_azioni_positive_cciaa_to-
triennio_2025-2027-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia/triennio_cciaa_to-2025-2027-anno_.pdf)
(354.58 KB)

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2024>

[no-
triennale/cciaa_to/2024-2026/piano_azioni_p
ositive_cciaa_to-triennio_2024-2026-
anno_.pdf](#) (667.7 KB) [no-
triennale/cciaa_to/2025-2027/piano_azioni_p
ositive_cciaa_to-triennio_2025-2027-
anno_.pdf](#) (142.75 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 non generale		0	0	0	3	0	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	5	12	5	2	3	20	33	9
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	1	10	18	5	0	5	37	60	13
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0	1	1	1	0	0	1	4	5
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale personale		0	1	16	34	11	2	8	58	97	28
Totale % sul personale complessivo		0,00	0,39	6,27	13,33	4,31	0,78	3,14	22,75	38,04	10,98

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	1	2	0	1	4	19,05	6,78	2	4	7	4	0	17	80,95	8,85
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	2	0	4	66,67	6,78	0	0	1	0	1	2	33,33	1,04
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	2	0	2	100,00	3,39	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	10	29	10	49	22,07	83,05	0	4	50	93	26	173	77,93	90,10
Totale	0	1	14	33	11	59			2	8	58	97	27	192		
Totale %	0,00	0,40	5,58	13,15	4,38	23,51			0,80	3,19	23,11	38,65	10,76	76,49		

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

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

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⁾
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,40
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	16	24,62	49	75,38	65	25,90
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,80
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	5	23,81	16	76,19	21	8,37
AREA DEGLIISTRUTTORI	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,40
AREA DEGLIISTRUTTORI	Laurea magistrale	9	18,37	40	81,63	49	19,52
AREA DEGLIISTRUTTORI	Laurea	3	37,50	5	62,50	8	3,19
AREA DEGLIISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	22	24,18	69	75,82	91	36,25
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	2	100,00	2	0,80
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,20
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	2	25,00	6	75,00	8	3,19
Totale personale		59		192		251	
Totale % sul personale complessivo		23,14		75,29		98,43	

⁽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 tutti i dirigenti sono collocati nelle fasce d'età tra i 51 e i 60 anni e da 60 anni in su, per cui si trovano nella parte finale della carriera lavorativa.

Anche tra il personale non dirigente si può notare una significativa distribuzione nelle fasce d'età medio alta, evidenziando la tendenza costante del progressivo innalzamento dell'età media del personale.

Non è presente nessun dipendente uomo under 30 o nella fascia 31/40, mentre rispetto all'anno precedente la fascia under 30 ha avuto un incremento di tre unità per le donne.

Il personale, sia maschile che femminile, è maggiormente concentrato nella fascia 51/60 e le presenze in fascia over 60 riflettono da un lato il pensionamento del personale ed il naturale passaggio di fascia dovuto alla maggiore anzianità del personale.

Rispetto all'anno precedente, la fascia 41/50 è quella che ha segnalato la maggior riduzione del personale confluito nella fascia 51/60, soprattutto per le donne.

Nella rilevazione attuale sono presenti 20 donne nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione contro le 29 presenti nella rilevazione precedente. Nell'area degli istruttori l'innalzamento di età è ancora più evidente con 37 donne attualmente

collocate rispetto alle 46 della rilevazione precedente.

All'interno della tabella che fotografa le anzianità nei vari profili suddivisa per genere ed età il primo dato che spicca, con riferimento all'anno di rilevazione, è la differenza nella distribuzione percentuale di permanenza nella fascia tra uomini e donne, a favore degli uomini, con la sola eccezione della fascia di permanenza tra i 3 e i 5 anni.

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 differenza percentuale degli uomini che permangono nel profilo meno di 3 anni è leggermente inferiore di quella delle donne (6,78% a fronte di 8,85%).
- nella fascia di permanenza tra i 3 e i 5 anni (6,78% per gli uomini e 1,04% per le donne)
- nella fascia tra i 5 e i 10 anni (3,39 % per gli uomini e 0,00% nessuna donna nell'anno di riferimento)
- nella fascia oltre i 10 anni (83,05% per gli uomini e 90,10% per le donne).

Dall'analisi della relazione tra inquadramento e titolo di studio si conferma la discrasia tra titolo di studio e categoria di inquadramento: nell'area istruttori e in quella degli operatori esperti troviamo dipendenti con titolo di studio superiore a quello richiesto e, comparando uomini e donne, si rileva che:

- nell'area operatori esperti nessun uomo è in possesso della laurea magistrale, mentre le donne passano da tre unità a 2 unità nel 2023
- nell'area istruttori il numero di donne con titolo di studio superiore a quello richiesto è maggiore di quello degli uomini.

Nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, l'unico dipendente in possesso di un titolo superiore a quello richiesto (master di I livello) è una donna.

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⁾		
Part Time >50%	0	0	1	1	0	2	7,69	3,23	0	2	8	13	1	24	92,31	12,44
Part Time ≤50%	0	0	0	1	0	1	50,00	1,61	0	0	0	0	1	1	50,00	0,52
Tempo Pieno	0	1	15	32	11	59	25,99	95,16	2	6	50	84	26	168	74,01	87,05
Totale	0	1	16	34	11	62			2	8	58	97	28	193		
Totale %	0,00	0,39	6,27	13,33	4,31	24,31			0,78	3,14	22,75	38,04	10,98	75,69		

⁽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

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	3,13	0	0	4	9	4	17	89,47	7,91
Smart working	0	1	16	29	10	56	25,57	87,50	2	7	53	86	15	163	74,43	75,81
Personale che fruisce di orari flessibili	0	0	1	0	0	1	12,50	1,56	0	0	5	1	1	7	87,50	3,26
Personale che fruisce di permessi legge 104/1992	0	0	4	1	0	5	15,15	7,81	0	1	9	13	5	28	84,85	13,02
Totale	0	1	21	32	10	64			2	8	71	109	25	215		
Totale %	0,00	0,36	7,53	11,47	3,58	22,94			0,72	2,87	25,45	39,07	8,96	77,06		

⁽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 la tendenza 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 (52% del totale), seguono coloro che hanno un'età compresa tra 41 e 50 anni (29% del totale), mentre gli ultrasessantenni rappresentano il 15% del totale; solo il 3% 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 da 56 uomini su 62 (87,50% dei dipendenti maschi) e da 163 donne su 193 (76% dei dipendenti donne); questa forma di flessibilità è accessibile volontariamente con la sottoscrizione di un accordo con l'amministrazione e non è imposto dall'ente.

Tra le altre misure di conciliazione, al primo posto si colloca la fruizione dei permessi ex L. 104/1992 a cui fa ricorso il 13% del personale femminile (ricorre a questa misura principalmente la fascia di età compresa tra 51 e 60 anni), a fronte di un 8% degli uomini, collocati prevalentemente nella fascia d'età tra 41 e 50 anni).

Segue poi il ricorso al telelavoro, anche qui con prevalenza femminile (più precisamente: l'8% delle donne, prevalentemente di età compresa tra i 51 e i 60 anni, e il 3% degli uomini, collocati nella medesima fascia d'età).

Rispetto alla rilevazione precedente, che segnalava l'assenza di personale maschile che facesse ricorso a forme di flessibilità oraria, nell'anno 2023 un dipendente uomo in fascia da 41 a 50 anni ha fatto ricorso a tale misura e le donne che hanno fatto ricorso a tale misura sono aumentate da 3 a 7, con un incremento nella fascia da 41 a 50.

Si conferma che anche nel 2023 l'Ente ha mantenuto le forme di flessibilità oraria generalizzate, introdotte nel periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, ma conservate per il positivo impatto sulla conciliazione dei tempi.

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	27	5,14	498	94,86	525	23,82
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	737	55,16	599	44,84	1336	60,62
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	126	100,00	126	5,72
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	3	1,38	214	98,62	217	9,85
Totale permessi	767	34,80	1437	65,20	2204	

⁽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 in tabella confrontato con i medesimi della rilevazione precedente evidenzia una significativa riduzione in valore assoluto della fruizione di permessi giornalieri L.104/1992 passati da 719 giorni a 525 giorni, controbilanciato da un maggiore ricorso in termini assoluti del numero di permessi orari L.104/1992: da 1036 ore a 1336.

Si conferma come segnalato nella relazione precedente, che la fruizione di permessi L. 104/1992 (525 giorni e 1336 ore) supera notevolmente quella dei congedi parentali (pari a complessivi 126 giorni e 207 ore), in linea con la crescente età media del personale.

Si evidenzia rispetto all'anno precedente, un maggior ricorso ai permessi giornalieri per congedi parentali, il personale femminile ha utilizzato 126 permessi giornalieri, contro 110 permessi giornalieri nell'anno precedente, mentre nessun uomo vi ha fatto ricorso, confermando il dato dell'anno 2022.

Con riguardo alla fruizione di permessi orari per congedi parentali, nell'anno 2023 anche personale maschile ha fatto ricorso a tale misura, che non era stata utilizzata nell'anno precedente.

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. Inoltre, non è possibile distinguere i casi in cui il riconoscimento della L.104/1992 sia connessa a condizioni proprie del dipendente o di altri a cui presti cura e assistenza.

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

- Smart working
- Telelavoro
- Flessibilità oraria

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

Azioni positive previste nella sezione del PIAO 23-25 relativo alle Pari opportunità realizzate nel 2023 sono:

- frequenza di corsi con relatore in sede o in videoconferenza e prevedendo orari di formazione compatibili con le diverse tipologie di orario nonché riunioni con possibilità di collegamenti da remoto per chi non può presenziare
- conservazione di fasce flessibili in ingresso molto ampie
- utilizzo del Telelavoro e del lavoro agile alla quasi totalità dei dipendenti
- percorso di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici rientrate dalla maternità o neoassunti
- adozione della "Carta del tempo del lavoro manageriale"
- supporto dell'attività del CUG e integrazione della stessa con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino e nazionali
- realizzazione questionario sul benessere organizzativo
- attivazione di uno sportello di ascolto
- 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
- conferma piattaforma per servizi di Welfare
- adesione all'iniziativa "RiformaMentis" del Dipartimento Funzione pubblica
- inserimento nel documento di valutazione del rischio anche dei rischi di violenza e molestie sul luogo di lavoro e i correlati rischi psico-sociali con le conseguenti misure di prevenzione e gestione dei casi.

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 anticorruzione/privacy	0	3	18	39	6	66	18,86	5,28	3	9	128	132	12	284	81,14	7,19
Obbligatoria (sicurezza)	8	0	8	16	12	44	43,14	3,52	12	10	8	20	8	58	56,86	1,47
Addestramento neoassunto/neolinserito	0	0	13	0	0	13	22,81	1,04	0	7	11	26	0	44	77,19	1,11
Tematiche CUG	0	0	5	0	0	5	100,00	0,40	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Competenze manageriali/Relazionali	0	0	80	180	40	300	41,21	24,00	0	0	140	276	12	428	58,79	10,84
Aggiornamento professionale	0	6	285	223	110	624	21,30	49,92	19	97	971	980	239	2306	78,70	58,41
Tematiche varie	0	0	64	122	12	198	19,30	15,84	8	60	320	380	60	828	80,70	20,97
Totale ore	8	9	473	580	180	1250			42	183	1578	1814	331	3948		
Totale ore %	0,15	0,17	9,10	11,16	3,46	24,05			0,81	3,52	30,36	34,90	6,37	75,95		

⁽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 fruitorie, 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 2023 è stato di 5198 ore (297 ore di formazione in più dell'anno precedente) (24% da parte di uomini; 76% da parte di donne). La maggior parte delle ore è stata dedicata all'aggiornamento professionale (2930 ore), seguito dalla voce Altro, che comprende corsi "vari" che riguardano temi tra loro diversi, non classificabili unitariamente (1026 ore). Al terzo posto con 728 ore si attesta la formazione per dedicata alle competenze manageriali, seguita dalla formazione obbligatoria in materia di anticorruzione/privacy a cui sono state dedicate 350 ore. Alla formazione obbligatoria sulla sicurezza sono state dedicate 102.

Infine, sono state dedicate 57 ore alla formazione neoassunti e 5 ore a tematiche del CUG.

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 frutto impedisce di effettuare un'adeguata analisi della situazione. In ogni caso la suddivisione per genere delle ore fruite (24% uomini; 76% 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 ESAMI PER N. 10 POSTI A TEMPO INDETERMINATO E PIENO CAT C POSIZIONE ECONOMICA C1 PROFILO PROFESSIONALE ASSISTENTE AMMINISTRATIVI E ANAGRAFICI	3	50,00	3	50,00	6	66,67	Uomo
Commissione assunzioni obbligatorie soggetti disabili a seguito di avvio di n. 2 risorse da Ufficio del Collocamento obbligatorio	2	66,67	1	33,33	3	33,33	Uomo
Totale personale	5		4		9		
Totale % sul personale complessivo	1,96		1,57		3,53		

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

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

Nel 2023 sono state avviate 2 procedure concorsuali:

1. una selezione per 10 posti cat.C assistente servizi amministrativi e anagrafici
2. una selezione per 2 posti per assunzioni obbligatorie di soggetti disabili dall'Ufficio di collocamento

La commissione di concorso 1 era composta in modo paritetico da tre uomini e 3 donne.

La commissione di concorso 2 era composta da 2 uomini e 1 donna.

In entrambe le selezioni 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 con riferimento alle specifiche selezioni, nella selezione per 10 posti categoria C, il Segretario generale ha assunto il ruolo di Presidente in quanto la selezione era trasversale alle aree dell'ente e nella selezione per le assunzioni obbligatorie è stato nominato Presidente di dirigente competente per materia rispetto all'oggetto della procedura concorsuale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprese 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	€150090,00	€104577,00	€ -45513,00	-43,52
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€38461,70	€36927,50	€ -1534,20	-4,15
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€29105,20	€29496,00	€ 390,80	1,32
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€26732,70	€26324,70	€ -408,00	-1,55

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 tranne che per la retribuzione dell'area istruttori.

Le differenze in negativo per le donne sono presumibilmente attribuibili a diversi fattori: maggior ricorso al part-time, minori prestazioni straordinario, possibili assenze non retribuite (aspettative per assistenza anziani o disabili, malattia figlio, congedi facoltativi) per le donne. Un'altra motivazione potrebbe essere l'inquadramento medio più basso.

Inoltre, nella fascia dei dirigenti il gap è maggiore (-45.513,00 euro) anche 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?:

Nel mese di giugno 2023 è stata condotta un'indagine sul benessere organizzativo, utilizzando il questionario che era già stato proposto ai dipendenti nel 2016, al fine di poter condurre non solo una riflessione sui risultati dell'indagine ma anche un confronto rispetto alla precedente consultazione.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: No

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 pervenute al CUG notizie o segnalazioni di situazioni di discriminazione/mobbing

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determinazione Segretario Generale

Tipologia di atto: Determinazione SG 2023000197 del 5 dicembre 2023

Data: 05/12/2023

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

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:	Promozione della partecipazione del personale dell'Ente agli incontri più significativi, promossi dalla Rete nazionale dei CUG, riguardati questioni di interesse generalizzato, per una maggior sensibilizzazione e condivisione
	Partecipazione al gruppo di lavoro del progetto "Discriminazioni? No, grazie" promosso dal Comitato dell'imprenditoria femminile della camera di commercio di Torino
	Gestione di una pagina della intranet dell'Ente denominata "Bacheca CUG" con pubblicazione Convenzione ILO 190
	Diffusione a tutto il personale attraverso la "Bacheca CUG" della newsletter della rete nazionale dei CUG (9 uscite)
	31 gennaio 2023 Corso Codice e consiglieri/e di fiducia quale ruolo nelle PA
	8 febbraio 2023 Salute e sicurezza sul lavoro: una questione anche di genere
	21 marzo 2023 Risparmio e pianificazione, in collaborazione Museo del Risparmio di Torino
	8 novembre 2023 Benessere organizzativo tra salute, performance e sostenibilità

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Bacheca CUG presente sulla piattaforma Intranet dell'Ente

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza
- Diffusione delle conoscenze ed esperienze sui problemi delle pari opportunità e sulle possibili soluzioni adottate da altre amministrazioni o enti, anche in collaborazione con la Consigliera di parità del territorio di riferimento

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, 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

- Partecipazione agli incontri periodici della rete nazionale dei CUG
 - Un membro del CUG ha fatto parte della Commissione benessere organizzativo della Rete nazionale dei CUG
 - Partecipazione alla riunione della rete cittadina dei CUG
-
- Attività consultiva e propositiva in tema di fasce di flessibilità
 - Attività consultiva e propositiva per la definizione della Carta del tempo del lavoro manageriale approvata dall'Ente
 - Attività propulsiva per l'indagine sul benessere organizzativo, realizzata a giugno 2023
 - Attività propositiva in tema di apertura di uno sportello di ascolto (attivo dal 1/10/2023)
 - Parere CUG sul piano azioni positive triennio 2024-2026 e Formazione 2024 (proposte del CUG periodo novembre/dicembre 2023)

Considerazioni conclusive

Il ricorso a strumenti che favoriscono la conciliazione vita/lavoro, quali la flessibilità oraria, il part time o l'utilizzo dei permessi parentali, sono prevalentemente utilizzati dalle dipendenti donne rispetto agli uomini, a testimonianza di uno sbilanciamento dei carichi familiari ancora molto sfavorevole al genere femminile. Si sottolinea, invece, come in tale contesto risulti in controtendenza il ricorso allo smart-working, utilizzato dall'87,50% dei dipendenti maschi rispetto al 76% delle dipendenti donne.

In merito all'utilizzo del lavoro agile e del lavoro da remoto si evidenzia come una stabilizzazione possa diventare l'occasione per una razionalizzazione degli spazi anche al fine di implementarne la fruibilità e la vivibilità e possa essere uno strumento utile a ridurre l'impatto della mobilità sull'inquinamento, obiettivo sociale al cui raggiungimento tutti siamo chiamati a collaborare.

Infine, si raccomanda una particolare attenzione nei confronti dei giovani dipendenti, ancorché pochi, e alle loro legittime aspettative di crescita professionale anche per consentirne la fidelizzazione nei confronti dell'Amministrazione; parimenti, in considerazione del fatto che le posizioni dirigenziali si trovano collocate a fine carriera si raccomanda in fase di turn over di riequilibrare la parità di genere.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2024>