



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Torino - 2024

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
piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (203.63 KB)	piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (178 KB)
2023	2024
2023 – 2025	2024-2026
piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)	piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-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/piano->
[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

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	Inquadramento	< 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	SEGRETARIA GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	direttrice generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	1	5	18	12	0	1	7	29	9
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato (Art. 110 T.U.)	0	0	1	4	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	43	104	77	0	2	49	143	56
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	29	64	110	200	200	50	127	246	393	187
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	69	142	270	477	169	49	266	653	1220	477
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5	22	54	125	116	2	15	95	362	329
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	2	6	1	0	0	1	8	3
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	0	6	5	2	1	2	2	6	3	0
Totale personale		103	236	491	936	576	103	413	1059	2161	1061
Totale % sul personale complessivo		1,44	3,31	6,88	13,11	8,07	1,44	5,79	14,83	30,27	14,86

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⁾	% di genere ⁽³⁾
Inferiore a 3 anni	81	146	123	34	5	389	36,70	16,91	93	268	237	70	3	671	63,30	14,14
Tra 3 e 5 anni	21	27	8	8	1	65	37,57	2,83	8	27	41	27	5	108	62,43	2,28
Tra 5 e 10 anni	1	23	40	26	7	97	27,71	4,22	2	64	118	59	10	253	72,29	5,33
Superiore a 10 anni	0	39	313	846	551	1749	32,02	76,04	0	53	654	1973	1034	3714	67,98	78,26
Totale	103	235	484	914	564	2300			103	412	1050	2129	1052	4746		
Totale %	1,46	3,34	6,87	12,97	8,00	32,64			1,46	5,85	14,90	30,22	14,93	67,36		

⁽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⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Elevata Qualificazione	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,06
Elevata Qualificazione	Master di II livello	43	47,25	48	52,75	91	1,29
Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	95	42,99	126	57,01	221	3,14
Elevata Qualificazione	Laurea	11	39,29	17	60,71	28	0,40
Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	73	56,59	56	43,41	129	1,83
Elevata Qualificazione	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,03
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	3	37,50	5	62,50	8	0,11
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	35	50,00	35	50,00	70	0,99
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	207	34,97	385	65,03	592	8,40
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	81	22,13	285	77,87	366	5,19
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	275	49,19	284	50,81	559	7,93
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	16	42,11	22	57,89	38	0,54
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,03
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di II livello	22	50,00	22	50,00	44	0,62

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	140	27,34	372	72,66	512	7,27
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	103	27,99	265	72,01	368	5,22
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	797	32,02	1692	67,98	2489	35,33
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	64	16,98	313	83,02	377	5,35
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	10	43,48	13	56,52	23	0,33
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea	7	31,82	15	68,18	22	0,31
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	96	32,21	202	67,79	298	4,23
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	209	26,73	573	73,27	782	11,10
AREA DEGLI OPERATORI	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
AREA DEGLI OPERATORI	Inferiore al Diploma superiore	9	45,00	11	55,00	20	0,28
Totale personale		2300		4746		7046	
Totale % sul personale complessivo		32,22		66,49		98,71	

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

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

Il personale dipendente al 31/12/2023 è composto di 7139 unità, di cui 2342 uomini (il 32,8% del totale) e 4797 donne (il 67,2% del totale). Non viene conteggiato il Sindaco.

Il personale dirigente a tempo indeterminato è composto di 82 unità, di cui 36 uomini (**1,5%** sul totale dei dipendenti uomini: percentuale identica a quella dell'anno precedente) e 46 donne (**0,95%** sul totale delle dipendenti: in aumento dello 0,15% rispetto al 2022).

Il personale dirigente a tempo determinato è composto di 5 uomini (**0,2%** sul totale dei dipendenti uomini) e 3 donne

(**0,06%** sul totale delle dipendenti).

Per quanto riguarda le categorie apicali, intese come funzionarie e funzionari in Elevata Qualificazione e in fascia D, su un totale di 2.342 dipendenti uomini, il **9,6%** (0,2% in meno rispetto all'anno precedente), sono in Elevata Qualificazione (225) e il **25,7%** (603) è inquadrato come funzionario di fascia D (**2,3% in più dell'anno precedente**).

Fra le dipendenti, su un totale di popolazione femminile di 4797 unità, le funzionarie in Elevata Qualificazione ammontano al **5,2%** (250, in percentuale identica all'anno precedente), in fascia D al **20,9%** (1003, in **aumento del 3,7% rispetto all'anno precedente**).

E' evidente come **la disparità a favore degli uomini - non in valori assoluti, ma con riferimento alla propria popolazione di genere - permanga anche nelle categorie apicali con un gap di percentuale quasi doppio per le Elevate Qualificazioni e pari ad 1/5 di vantaggio per la fascia funzionari/e in fascia D.**

Per quanto riguarda la distribuzione del personale nelle qualifiche funzionali, si nota una **netta prevalenza di donne (categoria C) e fascia bassa (categoria B)**. Infatti, considerando le percentuali di uomini e donne dipendenti della Città, **in categoria C è collocato il 55,2% delle donne (2665), contro il 48,1% (1127) degli uomini**. Ancora presente il **divario di genere a favore degli uomini - considerando le categorie C e B come le più svantaggiate da un punto di vista remunerativo e mansionale - nella Categoria B, in cui è collocato il 16,7% delle donne (803), contro il 13,7% degli uomini (322).**

Rispetto all'età dei/delle dipendenti comunali, emerge che quasi la metà, **il 43% del totale (con una diminuzione del 5%, rispetto all'anno precedente), si colloca nella fascia di età ricompresa tra i 51 ed i 60 anni di età (3097 unità). Il 22,9%, con un aumento del 1,9% rispetto al 2022; 1637 unità) ha più di 60 anni di età, quasi la stessa percentuale (21,7%, del 2022) della fascia d'età ricompresa tra i 41 ed i 50 anni (1550 unità).**

Pertanto, **poco meno di nove persone su dieci (87,6%) ha un'età superiore ai 40 anni.**

Una **percentuale trascurabile (2,8%) pur se in aumento di 0,9% rispetto all'anno precedente ha un'età inferiore agli anni 30 (206 unità)**, con pari rappresentanza di uomini e donne.

Tabella 1.4

Dalla tabella viene evidenziato che la **maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni**; nello specifico si rileva il 78.26% di donne ed il 76.04% di uomini, un dato in calo di circa l' 8% rispetto all'anno precedente.

Il minor numero di dipendenti continua ad essere quello con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni.

Tabelle 1.6 e 1.7

La dirigenza della Città di Torino costituisce il 1.28 % del personale totale dell'Ente (7138 dipendenti) con i suoi 92 componenti totali di cui il 0.57% composto da uomini (41 dirigenti uomini) e il 0.71% composto da donne (51 dirigenti donne).

In relazione però, al numero di dipendenti donne dell'Ente (pari a 4797 unità corrispondente al 67,2 %)

Tutta la dirigenza del Comune di Torino è in possesso almeno di laurea magistrale e, 23 uomini su 41 e 35 donne su 51 sono in possesso di un master. Infine, 1 donna su 51 e nessun uomo ha conseguito un dottorato di ricerca.

La dirigenza di livello generale consta di 2 componenti, entrambe donne, da computare nel numero complessivo dei 92 dirigenti del Comune.

Tra le Elevate qualificazioni (in totale 475 dipendenti di cui 225 uomini e 250 donne), hanno conseguito la laurea magistrale 95 uomini (il 42.99 % degli uomini titolari di E.Q.) e 126 donne (57.01% delle donne titolari di E.Q.). Con riferimento al conseguimento del solo diploma di scuola secondaria di secondo grado, ne sono in possesso 73 uomini (il 56.59 % delle P.O. maschili) e 56 donne (il 43.41% delle E.Q. femminili).

Tra i/le funzionari/e ex categoria D (in totale 1635 dipendenti di cui 1016 donne e 619 uomini), hanno conseguito una laurea

magistrale 207 uomini (il 34,97% dei funzionari) e 385 donne (il 65,03% delle funzionarie); sono in possesso della laurea triennale 81 uomini (il 22,13% dei funzionari) e 285 donne (il 77,87% delle funzionarie); non sono andati/e oltre il conseguimento del diploma di scuola secondaria di secondo grado 275 uomini (il 49,19% dei funzionari) e 284 donne (il 50,81% delle funzionarie).

Relativamente alla categoria "Istruttori" ex categoria C (per un totale di 3792 dipendenti di cui 1127 uomini e 2665 donne) vi sono 2489 diplomati (titolo di studio minimo necessario) di cui 797 uomini pari al 32% e 1692 donne pari al 68%; i dipendenti con un titolo di studio superiore a quello richiesto sono in totale 926 di cui 266 uomini pari al 28.2% e 660 donne pari al 71.3%; pertanto attualmente il Comune dispone del 13% dei dipendenti "istruttori" potenzialmente idonei/e ad accedere alla fascia superiore con una prevalenza di donne in questa condizione.

La categoria "collaboratori" ex categoria B sono in totale 1125 di cui 803 donne e 322 uomini; la maggior parte di questi dipendenti è in possesso di titolo di studio inferiore al diploma per un totale di 782 di cui 209 uomini e 573 donne, mentre 96 uomini e 202 donne sono in possesso di diploma per un totale di 298 dipendenti.

Un numero statisticamente irrilevante di dipendenti appartiene ancora alla categoria A (9 uomini e 12 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

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 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	101	229	454	890	556	2230	33,88	95,26	101	403	956	1922	971	4353	66,12	90,74
Part Time ≤50%	1	4	16	13	8	42	42,42	1,79	0	0	10	28	19	57	57,58	1,19
Part Time >50%	1	3	20	33	12	69	15,13	2,95	2	10	93	211	71	387	84,87	8,07
Totale	103	236	490	936	576	2341			103	413	1059	2161	1061	4797		
Totale %	1,44	3,31	6,86	13,11	8,07	32,80			1,44	5,79	14,84	30,27	14,86	67,20		

⁽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

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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⁾

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 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 di part time a richiesta	2	7	36	46	20	111	20,00	14,05	2	10	103	239	90	444	80,00	18,35
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	2	1	5	13,89	0,63	0	1	8	14	8	31	86,11	1,28
Personale che fruisce del lavoro agile	19	54	198	255	148	674	25,74	85,32	40	126	467	895	417	1945	74,26	80,37
Totale	21	61	236	303	169	790			42	137	578	1148	515	2420		
Totale %	0,65	1,90	7,35	9,44	5,26	24,61			1,31	4,27	18,01	35,76	16,04	75,39		

⁽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

Part time a richiesta, 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. Ciò trova riscontro nella Tabella 1.9, relativa al personale del Comune di Torino che usufruisce *del Part Time a richiesta, del Telelavoro e del Lavoro Agile*, in cui viene evidenziato che sono prevalentemente le lavoratrici dell'Ente che fruiscono delle misure di conciliazione.

Part time a richiesta

Considerando il lavoro a tempo parziale (c.d. *Part-Time*) le donne che ne usufruiscono sono 444 su 4797 (pari al 9,26% circa sul totale delle dipendenti comunali) contro i 111 su 2342 degli uomini (pari al 4,74% sul totale dei dipendenti comunali).

Considerato invece il numero di persone che usufruiscono del part time, pari a 555, i 111 lavoratori costituiscono il 20% rispetto alle 444 lavoratrici che costituiscono l'80%.

Telelavoro

Relativamente al *Telelavoro*, le donne che ne usufruiscono sono 31 su 4797 (pari allo 0,65% sul totale delle donne) contro i 5 su 2342 degli uomini (pari allo 0,21% sul totale degli uomini).

Lavoro agile

Nel corso dell'anno 2022 il numero di persone che hanno usufruito del lavoro agile sono aumentate rispetto all'anno 2021, infatti le donne che ne hanno usufruito sono state 1955 (erano 1311 nell'anno 2021) su 4882 (pari al 40%, sul totale delle dipendenti dell'Ente), contro i 651 (erano 411 nell'anno 2021) su 2.354 degli uomini (pari al 27,7% sul totale degli uomini dipendenti dell'Ente).

Nell'anno 2023 invece il numero di personale che ha usufruito del lavoro agile non è variato di molto rispetto all'anno 2022, infatti le lavoratrici sono state 1945 su 4797 (pari a circa 40,55%), mentre i lavoratori sono stati 674 su 2342 (pari al 28,78%).

Altre forme di conciliazione. Non sono state previste altre forme di conciliazione

Conclusioni

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 richiesta e fruizione di una qualche misura di conciliazione lavoro/vita extra lavorativa**.

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. E' appena 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.

Tabella 1.2

Considerando i dati aggregati per età risulta che:

fra gli uomini, il **95,2% ha una tipologia di contratto a tempo pieno**, il **2,9% ha un part-time con orario superiore al 50%** e l'**1,7 dei dipendenti uomini con orario inferiore o pari al 50%**;

fra le donne, il **90,7% ha un contratto a tempo pieno**, l'**8,07% ha un part-time con orario superiore al 50%**, mentre l'**1,19% 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** sulla base di due presupposti:

a) una tradizione culturale fortemente radicata, che pone a carico delle donne il lavoro di cura;

b) un reddito tendenzialmente più elevato da parte dell'uomo, rispetto alla donna, anche a parità di impiego, in ipotesi a causa di maggiore propensione alla carriera lavorativa e a svolgere lavoro in orario straordinario.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi L.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4852	25,23	14379	74,77	19231	28,85
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	10479	26,91	28458	73,09	38937	58,42
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	816	9,86	7459	90,14	8275	12,42
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	44	21,05	165	78,95	209	0,31
Totale permessi	16191	24,29	50461	75,71	66652	

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

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

Tabella 1.10

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 19231 nel totale, di cui 4852 usufruiti dal personale maschile (25,23%) e 14379 usufruiti dal personale femminile (74,77%); rapportando tali valori assoluti alle popolazioni di genere – rispettivamente 2342 uomini e 4797 donne – **nel 2023, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 2,07 permessi giornalieri ed ogni donna ha usufruito di 3,00 permessi giornalieri L. 104/1992.**
- PERMESSI ORARI L.104/1992 in numero di 38937 ore nel totale, di cui 10479 ore usufruite dagli uomini (26,91%) e 28458 ore usufruite dalle donne (73,09%); rapportando tali valori assoluti alle popolazioni di genere – rispettivamente 2342 uomini e 4797 donne, **nel 2023, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 4,47 ore di permesso ed ogni donna dell'Ente ha usufruito di 5,93 ore di permesso L. 104/1992.**
- PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI fruiti per un totale di 8275 giorni, di cui 816 giorni usufruiti dagli uomini (9,86%) e 7459 usufruiti dalle donne (90,14%); con riferimento alle popolazioni di genere – rispettivamente 2342 uomini e 4797 donne, **nel 2023, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 0,35 permessi giornalieri ed ogni donna dell'Ente di 1,55 permessi giornalieri per congedi parentali (oltre quattro volte il valore dei colleghi uomini).**
- PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI fruiti per un totale di 209 permessi a ore, di cui 44 permessi fruiti dagli uomini (21,05%) e 165 permessi fruiti dalle donne (78,95%) dell'Ente; rapportando tali valori assoluti alle popolazioni di genere – rispettivamente 2342 uomini e 4797 donne, **nel 2023, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 0,22 permessi ed ogni donna dell'Ente ha usufruito di 0,03 permessi per congedi parentali.**

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- 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 redigere il Bilancio di genere?

Gli obiettivi ed i relativi indicatori sono stati 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 degli obiettivi del presente PAP 2024 -2026, 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

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2023 - 2025, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione tempi di vita e di lavoro, del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di genere, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e la Convenzione europea ILO n. 190 del 2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro ratificata in Italia il 29 Ottobre 2021.

La Convenzione richiede agli Stati membri di adottare, in consultazione con le organizzazioni imprenditoriali e sindacali, un approccio inclusivo e sensibile al genere per prevenire e contrastare la violenza e le molestie, attraverso azioni di prevenzione, protezione e applicazione delle norme, oltre a interventi di assistenza, informazione e formazione.

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. L'inserimento di nuovo personale attraverso i concorsi espletati negli ultimi anni, pone in modo più pregnante il tema del passaggio di informazioni intergenerazionali e della valorizzazione delle competenze interne.

Per raggiungere gli obiettivi contenuti nel P.A.P. ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di 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 dettato 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 e il commento delle tabelle disaggregate per genere, inviate ogni anno dai diversi settori interni in occasione dell'elaborazione della Relazione annuale che il Comitato Unico di Garanzia deve produrre, entro il 30 marzo di ogni anno.

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)	641	296	181	246	279	1643	52,18	27,27	587	271	166	226	256	1506	47,82	15,96
Aggiornamento professionale	74	276	639	1248	1020	3257	39,38	54,05	113	426	984	1920	1570	5013	60,62	53,12
Competenze manageriali/Relazionali	17	63	145	283	230	738	30,83	12,25	37	141	325	635	518	1656	69,17	17,55
Tematiche CUG	4	17	38	75	61	195	27,08	3,24	12	45	103	201	164	525	72,92	5,56
Violenza di genere	0	1	3	7	6	17	5,88	0,28	6	23	53	104	86	272	94,12	2,88
Linguistica	4	15	35	67	55	176	27,46	2,92	11	40	91	177	146	465	72,54	4,93
Totale ore	740	668	1041	1926	1651	6026			766	946	1722	3263	2740	9437		
Totale ore %	4,79	4,32	6,73	12,46	10,68	38,97			4,95	6,12	11,14	21,10	17,72	61,03		

⁽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

Tabella 1.11

Considerando che le lavoratrici sono 4797 (67%) e i lavoratori sono 2342 (33%) su un totale di 7139 dipendenti dell'Ente, ci si aspetterebbe che le percentuali delle e dei partecipanti ai corsi di **formazione** promossi dall'Ente dovrebbero essere le medesime o con differenze minime e trascurabili, con riferimento alle diverse materie trattate.

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

Formazione (obbligatoria) in materia di **SICUREZZA** - sono state formate 3149 persone di cui 1643 uomini (52,18%) e 1506 donne (47,82%).

AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - sono state formate 8270 persone, di cui 3257 uomini (39,38%) e 5013 donne (60,62%).

Formazione in materia di **COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI** - sono state formate 2394 persone di cui 738 uomini (30,83%) e 1656 donne (69,17%).

Formazione in materia di **TEMATICHE C.U.G.** (Comitato Unico di Garanzia) - sono state formate 720 persone di cui 195 uomini (27,08%) e 525 donne (72,92%).

Formazione in materia di **VIOLENZA DI GENERE** - sono state formate 289 persone di cui 17 uomini (5,88%) e 272 donne (94,12%).

Formazione **LINGUISTICA** - sono state formate 641 persone di cui 176 uomini (38,97%) e 465 donne (61,03%)

Da quanto sopra esposto si evince che in media le percentuali risultano rispettate ad eccezione della sicurezza sul lavoro che ha riguardato più o meno la stessa percentuale tra uomini e donne e le tematiche di violenza di genere dove c'è un picco di discenti donne rispetto ai discenti uomini.

Il dato che riguarda chi fruisce della formazione sulla violenza di genere ci conferma che viene ancora vissuta come una problematica delle donne e non come una violazione dei diritti umani e una discriminazione contro le donne, come recita la Convenzione di Istanbul ratificata dall'Italia con la Legge n. 77 del 27/6/2013.

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⁾	
Resp. Amministrativo - SP 13/22 Comm. A	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Donna
Resp. Amministrativo - SP 13/22 Comm. B	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Funzionario Pedagogico - SP 01/23	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Uomo
Funzionario Pedagogico - SP 01/23 Comm. A	0	0,00	3	100,00	3	5,00	Donna
Funzionario Pedagogico - SP 01/23 Comm. B	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Uomo
Coordinatore Pedagogico - SP 02/23	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Uomo
Dirigente Polizia Locale - SP 03/23	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Responsabile Tecnico - SP 04/23	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Uomo
Junior Project Manager - SP 05/23	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Istruttore Amministrativo - SP 06/23	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Istruttore Amministrativo - SP 06/23 Comm. A	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Istruttore Amministrativo - SP 06/23 Comm. B	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Donna
Istruttore Amministrativo - SP 06/23 Comm. C	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Dirigente Tecnico - SP 07/23	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Responsabile Biblioteche - SP 08/23	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Donna
Ass. Serv. Gen. cat. protette - SP 09/23	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Dirig. Grandi Opere art. 110 - SP 10/23	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Dirig. Tecnico - SP MOB. 01/23	1	33,33	2	66,67	3	5,00	Donna
Agente Polizia Locale - SP MOB 02/23	2	66,67	1	33,33	3	5,00	Uomo
Addetto Ufficio Stampa - SP MOB 03/23	0	0,00	3	100,00	3	5,00	Donna
Totale personale	28		32		60		
Totale % sul personale complessivo	0,39		0,45		0,84		

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

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

Tabella 1.8

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 Commissioni di Concorso sono state composte da n. 28 uomini (46,67%) e n. 32 donne (53,33%).

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 %
segretaria generale	€0,00	€143001,00	€ 143001,00	100,00
direttrice generale	€0,00	€205000,00	€ 205000,00	100,00
Collaboratori staff a T.D. art. 90 TUEL	€33942,00	€37978,70	€ 4036,70	10,63
Dirigenti a T. IND.	€119170,00	€112205,00	€ -6965,00	-6,21
Dirigenti a T.D. art. 110 c.1 e 2 TUEL	€102820,00	€97980,00	€ -4840,00	-4,94
Elevata Qualificazione	€48417,30	€47191,00	€ -1226,30	-2,60
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	€32788,50	€29753,60	€ -3034,90	-10,20
Area degli istruttori	€31619,10	€30833,30	€ -785,80	-2,55
Area degli Operatori esperti	€26931,30	€25805,80	€ -1125,50	-4,36
AREA DEGLI OPERATORI	€18582,00	€22600,80	€ 4018,80	17,78

Tabella 1.5

Il divario retributivo di genere **Gender Pay Gap" o "Gender Salary Gap"** è la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini.

Questa stima tiene conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia:

- retribuzione oraria inferiore;
- meno ore di lavoro retribuito;
- minore tasso di occupazione (ad esempio a causa di interruzioni di carriera per prendersi cura di figli o familiari).

Quando si parla di "Gender Pay Gap" si intende la differenza tra la retribuzione degli uomini e donne, a parità di ruolo e di mansione.

E' un indice, dunque, che misura la discriminazione salariale di genere

Esistono due tipi di Gender Pay Gap: il cosiddetto Gpg "grezzo", ovvero quello basato sulla differenza media della retribuzione lorda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il lavoratore/lavoratrice), e il Gpg "complessivo", che

invece prende in considerazione, oltre al salario orario, anche il numero medio mensile delle ore retribuite ed il tasso di occupazione femminile.

Le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne devono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori con caratteristiche diverse.

Uomini e donne non svolgono gli stessi lavori, non sono occupati/e negli stessi settori, hanno diverse progressioni di carriera, non hanno le stesse caratteristiche personali (età, anzianità sul lavoro, istruzione). Inoltre, le donne tendono ad essere concentrate nei servizi alla persona e nelle occupazioni (insegnanti, impiegati) caratterizzate da bassi livelli retributivi.

Infine, le donne incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

Il divario retributivo fra i generi mostra quanto venga considerato il lavoro femminile, rivelando discriminazioni di genere e separazioni nel mondo del lavoro ed evidenzia:

- la concentrazione delle donne nel lavoro part time, in alcune specifiche professioni;
- la distribuzione diseguale, rispetto al genere maschile, delle responsabilità domestiche, ambito in cui le donne si caricano della maggioranza dei lavori domestici;
- la maggiore probabilità per le donne di sospendere il proprio percorso professionale per occuparsi della prole e della famiglia

Rispetto alle diverse categorie di inquadramento, considerando soggetti direttamente dipendenti del Comune di Torino con contratto a tempo indeterminato (indipendentemente se a tempo parziale o a tempo pieno), si individua una **retribuzione netta media più favorevole nei confronti dei dipendenti uomini rispetto alle dipendenti donne, relativamente alle seguenti fasce di inquadramento:**

- Dirigenti a Tempo Indeterminato (con un gap di genere di circa 6.965,34 rispetto ai 9.500 euro dell'anno precedente);
- Elevata Qualificazione (gap di genere di circa 1.226,27);
- Area dei Funzionari - ex. categoria D (gap di circa 3.034,87 rispetto ai 4.700 euro dell'anno precedente);
- Area degli Istruttori - ex categoria C (gap di circa 785,82 euro rispetto ai 1.500, dell'anno precedente)
- Area degli Operatori Esperti (gap di circa 1.125,00 euro)

La **retribuzione netta media risulta invece più favorevole per le donne**, solamente a due categorie particolari e anche relativamente poco numerose:

- **Collaboratrici a Tempo Determinato art. 90 T.U.E.L.** - altrimenti definito come *personale a supporto degli organi di direzione politica* - (gap di genere di circa 4.036,00 euro);
- **Area degli Operatori - ex categoria A** (gap di circa 4.000,00).

Vengono inoltre ricoperti da donne due ruoli di rilievo quali la Direttrice Generale e la Segretaria Generale.

Si conferma dunque il permanere rispetto all'anno precedente di una retribuzione netta media a favore degli uomini, ma dall'analisi dei dati si riscontra una leggera riduzione del gap laddove questo ancora persiste.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono



state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo:

No

Sportelli d'ascolto:

Sì

Sportelli di counselling:

Sì

Codici etici:

Sì

Codici di condotta:

Sì

Codici di comportamento:

Sì

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, per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione; realizzazione di Campagne mirate alla sensibilizzazione/formazione ad esempio in occasione della Giornata >Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne - Campagna "Posto Occupato"

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.

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 Irma

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
5

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

Istituzione sportello di ascolto

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 e POLA

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

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2024>