



Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Torino - 2024

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

(433.97 KB)

2025 - 2027

[piano_azioni_positive_cmto-triennio_2025-2027-anno_.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2025-2027-anno_.pdf)

[ve_cmtc-triennio_2025-2027-anno_.pdf](#)

(521.7 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	2	9	2	0	0	0	6	1
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	10	12	32	71	26	15	12	42	77	27
Personale non dirigente	Area degli istruttori	19	11	21	43	15	16	9	26	66	42
Personale non dirigente	Area degli Operatori esperti	8	12	42	70	25	0	0	4	8	5
Personale non dirigente	Area degli operatori	0	2	0	4	1	0	0	0	1	0
Totale personale		37	37	97	197	69	31	21	72	158	75
Totale % sul personale complessivo		4,66	4,66	12,22	24,81	8,69	3,90	2,64	9,07	19,90	9,45

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⁾
Superiore a 10 anni	0	11	62	164	63	300	52,08	70,75	0	1	60	142	73	276	47,92	78,86
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	2	0	3	60,00	0,71	0	0	1	1	0	2	40,00	0,57
Tra 3 e 5 anni	0	0	2	3	0	5	62,50	1,18	0	0	2	1	0	3	37,50	0,86
Inferiore a 3 anni	37	26	30	19	4	116	62,70	27,36	31	20	9	8	1	69	37,30	19,71
Totale	37	37	95	188	67	424			31	21	72	152	74	350		
Totale %	4,78	4,78	12,27	24,29	8,66	54,78			4,01	2,71	9,30	19,64	9,56	45,22		

⁽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	125	71,43	50	28,57	175	22,61
	Diploma di scuola superiore	156	58,21	112	41,79	268	34,63
	Laurea	130	42,21	178	57,79	308	39,79
	Master di II livello	12	57,14	9	42,86	21	2,71
	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,26
Totale personale		424		350		774	
Totale % sul personale complessivo		53,40		44,08		97,48	

⁽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 maschili (cantonieri del settore viabilità, area degli operatori esperti e area degli operatori).

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 Aree dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e Area degli istruttori (ex categorie D e C) risultano invece complessivamente più numerose le donne, anche se nella fascia under 40 si configura perfetta parità di genere.

La permanenza nella stessa categoria per oltre 10 anni è coerente con la composizione complessiva per genere (anche se leggermente più alta rispetto al totale femminile), mentre il divario aumenta nelle fasce di anzianità inferiore: sono gli uomini ad occupare in modo più rilevante la fascia inferiore ai 3 anni di anzianità.

Tra il personale non dirigente sono presenti 178 donne laureate a fronte di 130 uomini. Per i master vi è una preponderanza maschile, così come in realtà si rileva una preponderanza maschile (71%) anche tra chi ha un titolo inferiore al diploma.

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	37	35	95	182	65	414	56,56	94,74	31	21	57	139	70	318	43,44	89,08

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⁾
Part Time >50%	0	1	1	7	3	12	26,09	2,75	0	0	13	18	3	34	73,91	9,52
Part Time ≤50%	0	1	1	8	1	11	68,75	2,52	0	0	2	1	2	5	31,25	1,40
Totale	37	37	97	197	69	437			31	21	72	158	75	357		
Totale %	4,66	4,66	12,22	24,81	8,69	55,04			3,90	2,64	9,07	19,90	9,45	44,96		

⁽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 di part time a richiesta	0	2	2	14	3	21	36,84	3,90	0	0	15	17	4	36	63,16	4,85
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 del lavoro agile	27	21	49	104	31	232	40,63	43,12	28	20	68	145	78	339	59,37	45,63
Personale che fruisce di orari flessibili	38	24	55	127	41	285	43,71	52,97	42	27	72	156	70	367	56,29	49,39
Totale	65	47	106	245	75	538			70	47	156	318	152	743		
Totale %	5,07	3,67	8,27	19,13	5,85	42,00			5,46	3,67	12,18	24,82	11,87	58,00		

⁽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 che tra gli uomini, 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 perché con tale orario di lavoro è possibile svolgere un'attività professionale.

Anche per l'anno 2023 è stato fatto ricorso in maniera importante alla modalità di lavoro agile (571 dipendenti, di cui il 59,37% personale femminile).

Per quanto attiene la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, risulta che usufruiscono di orari flessibili 285 uomini e 367 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	1005	54,83	828	45,17	1833	42,61
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1097	47,86	1195	52,14	2292	53,28
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	83	49,11	86	50,89	169	3,93
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	1	12,50	7	87,50	8	0,19
Totale permessi	2186	50,81	2116	49,19	4302	

⁽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 2023 i permessi giornalieri L.104/1992 sono stati fruiti in numero maggiore dai dipendenti di genere maschile (54,83% contro il 45,17 delle donne), mentre i permessi orari L.104/1992 (n. di ore complessive) 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?

- Smart working
- 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

Iniziativa n. 1 Supporto a* dipendenti in relazione alla coesistenza del Lavoro Agile in forma ordinaria e la

prosecuzione/modifica del Lavoro Agile in forma emergenziale per tipologie specifiche di dipendenti.

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*.,

Offrire conoscenze normative al fine della fruizione di diritti specifici in ambito di Lavoro Agile, correlati agli effetti postpandemici per tipologie di lavorat* c.d. *fragili*.

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 soft skill personale neo assunto e personale usciere/ausiliario.

Obiettivo:

Percorso formativo per il personale impiegatizio neo assunto finalizzato allo sviluppo delle c.d. *soft skill* con l'obiettivo di includere tra le competenze professionali necessarie anche quelle di tipo relazionale.

Percorso formativo per il personale usciere e ausiliario finalizzato allo sviluppo delle c.d. *soft skill* con l'obiettivo di includere tra le competenze professionali necessarie anche quelle di tipo relazionale.

Azioni:

Percorso di formazione specifico per il personale neo assunto.

Percorso di formazione specifico per il personale usciere e ausiliario.

Riferimento professionale: Referente Formazione interna Città metropolitana di Torino

Iniziativa n. 3 Percorso formativo soft skill personale con responsabilità direttive.

Obiettivo:

Percorso formativo specifico per i diversi ruoli di responsabilità all'interno dell'Ente (principalmente funzionar*) in vista di un graduale cambiamento di cultura organizzativa del lavoro che integri, tra le competenze professionali necessarie, quelle di tipo relazionali

Azioni:

Percorso di formazione specifico per il personale con ruoli di responsabilità all'interno dell'Ente (principalmente funzionar*).

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

Ad aprile 2023, con l'approvazione del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione dell'Ente (Decreto del Sindaco Metropolitano n°94 del 6/4/2023), è stato approvato anche il PAP 23/25, comprensivo delle seguenti azioni:

1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile.

2 Implementazione del coworking in attuazione del Piano Spostamento Casa Lavoro.

3 Sostegno all'implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale attraverso la costituzione di un "gruppo di lavoro" che oltre al CUG preveda il coinvolgimento di Direzione risorse umane, Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, Organizzazioni sindacali e CRAL.

4 Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo (a cui è collegata l'iniziativa 1 di cui sopra).

Il PAP 2023-2025 è frutto della situazione post pandemica 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 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,).

Una breve rendicontazione delle azioni è inserita nel PAP 24/26 su cui si è lavorato già a partire da dicembre 2023 dando atto degli interventi effettuati e prevedendo la rimodulazione degli obiettivi.

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	1019	699	798	1499	353	4368	45,65	51,77	843	779	1211	1923	445	5201	54,35	64,04
Altro	236	128	96	16	0	476	47,60	5,64	252	176	64	32	0	524	52,40	6,45
Competenze manageriali/Relazionali	482	251	244	390	47	1414	41,53	16,76	562	334	316	592	187	1991	58,47	24,51
OBBLIGATORIA SICUREZZA	252	230	618	720	288	2108	87,32	24,98	116	56	72	44	18	306	12,68	3,77
Tematiche CUG	0	0	20	46	6	72	42,60	0,85	0	10	7	74	6	97	57,40	1,19
Violenza di genere	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	3	0	0	0	3	100,00	0,04
Totale ore	1989	1308	1776	2671	694	8438			1773	1358	1670	2665	656	8122		
Totale ore %	12,01	7,90	10,72	16,13	4,19	50,95			10,71	8,20	10,08	16,09	3,96	49,05		

⁽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 è un dato sottostimato perché occorre considerare che molta attività di sensibilizzazione e formazione è avvenuta tramite attività on line non formalizzata; inoltre nella tipologia "Competenze manageriali/Relazionali" sono stati conteggiati i corsi sulle soft skills e la gestione delle relazione e dei conflitti rivolti ai neoassunti, agli uscieri, funzionari e dirigenti (tra questi da segnalare il corso Diversity & Inclusion management per il benessere organizzativo, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali); nella tipologia "altro" rientrano anche i corsi di accoglienza e inserimento neo assunti, realizzati per agevolare l'ingresso nell'Ente di nuovo personale proveniente dai concorsi.

I corsi sulla sicurezza rilevano invece una forte partecipazione maschile (motivata dall'incidenza del personale categoria operatori che svolge le mansioni di cantoniere con esigenze di aggiornamento specifico e continuo).

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, si è dotata del GEP (Gender Equality Plan), Piano per la Parità di Genere che fornisce strumenti e indicazioni utili a 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). Ai fini della redazione 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⁾	
Concorsi a tempo indeterminato	6	50,00	6	50,00	12	12,37	Donna
Concorsi a tempo indeterminato	16	50,00	16	50,00	32	32,99	Uomo
Concorsi per CFL	4	33,33	8	66,67	12	12,37	Donna
Concorsi per CFL	16	57,14	12	42,86	28	28,87	Uomo
Mobilità	4	30,77	9	69,23	13	13,40	Uomo
Totale personale	46		51		97		
Totale % sul personale complessivo	5,79		6,42		12,22		

⁽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 un sostanziale equilibrio di presenze maschili e femminili. Solo nel caso di concorsi per la mobilità di rileva una preponderanza di genere più netta a favore delle donne).

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 %
B1-B3	€3530,71	€0,00	€ -3530,71	--
B1-B6	€1440,32	€0,00	€ -1440,32	--
B1-B7	€1893,15	€0,00	€ -1893,15	--
B1-B8	€3394,78	€8975,17	€ 5580,39	62,18
B3-B4	€13,45	€0,00	€ -13,45	--
B3-B8	€946,26	€0,00	€ -946,26	--
C1-C2	€0,00	€2952,28	€ 2952,28	100,00
C1-C3	€1310,93	€1233,77	€ -77,16	-6,25
C1-C4	€253,48	€0,00	€ -253,48	--
C1-C5	€145,74	€134,38	€ -11,36	-8,45
C1-C6	€1746,74	€3284,96	€ 1538,22	46,83
C1	€108,96	€0,00	€ -108,96	--
D1-D3	€251,96	€4242,93	€ 3990,97	94,06
D1-D4	€0,00	€177,28	€ 177,28	100,00
D1-D5	€1375,34	€89,02	€ -1286,32	-1444,98
D1-D6	€927,06	€880,05	€ -47,01	-5,34
D1-D7	€6384,69	€14098,20	€ 7713,51	54,71
D1-D2	€4292,94	€2926,43	€ -1366,51	-46,70
D1	€3513,05	€3608,32	€ 95,27	2,64
D3-D4	€12434,80	€2466,68	€ -9968,12	-404,11
D3-D6	€829,63	€77,29	€ -752,34	-973,40
FEQ0	€39604,00	€36706,40	€ -2897,60	-7,89
I000	€28556,00	€27519,60	€ -1036,40	-3,77
OE00	€26770,20	€24756,70	€ -2013,50	-8,13
0000	€13931,50	€12555,80	€ -1375,70	-10,96
Segretario generale	€106320,00	€0,00	€ -106320,00	--
Dirigente	€88117,30	€109620,00	€ 21502,70	19,62
Direttore generale	€11466,20	€0,00	€ -11466,20	--

Con l'entrata in vigore del nuovo CCNL Funzioni Locali, dal 1° Aprile 2023 le figure professionali sono state riclassificate in 4 "aree": Area degli operatori (0000- ex categoria A), Area degli operatori esperti (OE00 - ex categoria B) Area degli istruttori (I000 - ex categoria C), Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (FEQ - ex categoria D).

I dati sull'inquadramento relativi alla retribuzione media comprendono quindi sia gli importi assegnati nei primi 3 mesi ripartiti secondo la precedente classificazione, sia quelli relativi ai successivi 9 mesi ripartiti secondo la categorizzazione attuale che risultano quindi più significativi ai fini dell'analisi.

Le retribuzioni riferite al personale maschile risultano maggiori rispetto al personale femminile, differenziale giustificabile dal fatto che le donne usufruiscono in percentuale maggiore del "part time".

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono **Sì**
state effettuate indagini riguardo a:
benessere organizzativo con la
valutazione dello stress lavoro
correlato e la valutazione dei rischi in
ottica di genere?:

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **No**

Sportelli di counselling: **No**

Codici etici: **No**

Codici di condotta: **Sì**

Codici di comportamento: **Sì**

Il ROUS, Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, nella revisione vigente (aggiornato al 1 febbraio 2024 con decreto sindacale) definisce la struttura organizzativa e l'elenco delle funzioni in capo alle Direzioni ed alle Unità Organizzative. Tra queste sono da evidenziare le funzioni svolte da Direzione Risorse Umane, Direzione Istruzione e sviluppo sociale, Servizio Prevenzione e Protezione a cui afferiscono i sopra citati documenti e sportelli.

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, attualmente in fase di consultazione nell'ambito del procedimento di revisione e aggiornamento, integra e specifica, per il personale in servizio, gli obblighi stabiliti dal Codice generale, cui si fa rinvio per quanto non espressamente regolato. Coincide con il codice di Condotta.

Il Codice disciplinare è l'art. 72 del CCNL 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali e l'art. 36 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17/12/2020 per i dirigenti.

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

Nel corso del 2023 sono pervenute quattro segnalazioni informali gestite mediante colloqui di approfondimento e verifica della situazione per accertarne la consistenza. I casi riguardavano una possibile discriminazione verso il personale over 40 rispetto ai giovani (2) e disagi derivanti da soluzioni organizzative e/o comportamenti poco rispettosi (2). In tutti i casi l'intervento di approfondimento ha portato all'individuazione di azioni di verifica e miglioramento che il CUG ha preso in carico per migliorare l'ambiente lavorativo.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: determinazione del Dirigente Risorse umane

Tipologia di atto: determinazione

Data: 01/06/2022

Organo sottoscrittore: Dirigente 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 v. elenco attività
specificazione degli argomenti oggetto
di formazione:

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : pagina intranet, email dedicata

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
6

Il cug si avvale di collaborazioni No

esterne?:

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
- 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

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

- 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

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

Collaborazione con Direzioni Istruzione e sviluppo sociale (Ufficio Pari Opportunità) e Risorse Umane per la diffusione di opportunità formative e informative sui temi di attenzione del CUG, tra cui: **Diversity & Inclusion management** per il benessere organizzativo, l'inclusione e la valorizzazione delle differenze di genere, di età e di condizioni personali (per Dirigenti), D&I per la PA (progetto UNAR-PARI per dipendenti Risorse Umane e CUG)

eventi per incrementare il senso di fidelizzazione e benessere lavorativo

Partecipazione come relatori all'evento promosso dalla Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale in occasione dell'8 marzo (ORIZZONTI G.E.P. Leggi, atti e azioni per promuovere l'autodeterminazione femminile)

Lavoro agile

Progettazione di un questionario per la rilevazione di opinioni ed esigenze relative al lavoro agile e altri aspetti pertinenti le

azioni positive di competenza del CUG (Collaborazione con la Direzione Risorse Umane)

Promozione della cultura delle pari opportunità e contrasto alla violenza di genere

Avvio ricognizione presso le Direzione per l'individuazione di referenti che svolgeranno una funzione di raccordo con il CUG, la Direzione Risorse Umane (in particolare per la formazione sulle tematiche pertinenti), e l'Ufficio pari Opportunità e che possono agire promuovendo comportamenti a tutela della dignità, delle pari opportunità in senso lato (di genere e non solo) e del benessere organizzativo dei dipendenti

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Verifica delle condizioni contrattuali e opportunità di fornitura di prodotti salutari (bio, no glutine, ridotto contenuto acidi grassi,...) tramite distributori automatici a favore di un'alimentazione più sana e, conseguentemente, del benessere individuale

Relazioni con Mobility Manager

Verifica e sollecito al ripristino delle condizioni dell'area e delle attrezzature destinate al parcheggio delle biciclette, aumentando gli spazi disponibili e quindi le opportunità per tutti i dipendenti di recarsi al lavoro in bicicletta, a favore di migliori condizioni che agevolino la mobilità sostenibile e gli spostamenti casa lavoro e, conseguentemente, del benessere individuale.

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