



Portale CUG

Relazione CUG

# Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino - 2025

*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	2022-2024
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf">piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf</a> ) (354.58 KB)	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf">piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf</a> ) (2.26 MB)
2024 - 2026	2025 - 2027
<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf">piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf</a> )	<a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2025-2027-anno_.pdf">piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2025-2027-anno_.pdf</a> ( <a href="http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2025-2027-anno_.pdf">http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2025-2027-anno_.pdf</a> )

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2025>

---

<a href="#">no- triennale/cciaa_to/2024-2026/piano_azioni_p ositive_cciaa_to-triennio_2024-2026- anno_.pdf</a> (667.7 KB)	<a href="#">no- triennale/cciaa_to/2025-2027/piano_azioni_p ositive_cciaa_to-triennio_2025-2027- anno_.pdf</a> (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	2	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	0	5	11	5	1	2	19	33	11
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	4	8	23	3	5	7	32	64	18
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0	0	2	0	0	0	0	3	6
Totale personale		1	4	13	39	9	6	9	52	100	36
Totale % sul personale complessivo		0,37	1,49	4,83	14,50	3,35	2,23	3,35	19,33	37,17	13,38

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	1	3	3	3	0	10	30,30	15,87	6	6	5	6	0	23	69,70	11,39
Tra 3 e 5 anni	0	1	2	2	1	6	40,00	9,52	0	1	6	1	1	9	60,00	4,46
Tra 5 e 10 anni	0	0	0	1	0	1	100,00	1,59	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Superiore a 10 anni	0	0	8	31	7	46	21,30	73,02	0	2	41	93	34	170	78,70	84,16
Totale	1	4	13	37	8	63			6	9	52	100	35	202		
Totale %	0,38	1,51	4,91	13,96	3,02	23,77			2,26	3,40	19,62	37,74	13,21	76,23		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	4	21,05	15	78,95	19	7,04
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,74
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	16	24,62	49	75,38	65	24,07
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	0	0,00	1	100,00	1	0,37
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	20	21,98	71	78,02	91	33,70
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	6	33,33	12	66,67	18	6,67
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	9	18,37	40	81,63	49	18,15
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	3	75,00	1	25,00	4	1,48
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,74
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	14,29	6	85,71	7	2,59
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	2	18,18	9	81,82	11	4,07
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,37
Totale personale		63		207		270	
Totale % sul personale complessivo		23,42		76,95		100,37	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si conferma quanto evidenziato nelle precedenti relazioni, con riferimento alle qualifiche dirigenziali ricoperte da 3 uomini e 1 donna: collocati nella fascia 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, contrastato nell'anno 2024 da assunzioni che hanno comportato l'inserimento in organico nella fascia under 30 di un dipendente uomo (nel 2023 non c'erano dipendenti in questa fascia) e di 4 dipendenti donne.

Anche la fascia da 31 a 40 ha avuto un incremento di 3 uomini e di 1 donna.

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.

Come già evidenziato 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.

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, in confronto con l'annualità precedente, è un miglioramento in percentuale della distribuzione del personale nelle varie fasce di permanenza, con un incremento percentuale del personale presente nelle fasce "inferiore a 3 anni" e "tra 3 e 5 anni" ed una riduzione della conseguente percentuale del personale collocato nelle fasce "tra 5 e 10 anni" e "superiore a 10 anni".

In valore assoluto, invece, il numero di dipendenti collocato nella fascia "superiore a 10 anni" è sostanzialmente invariato rispetto all'anno 2023: 216 persone nel 2024 (di cui 46 uomini e 170 donne) rispetto a 222 persone nel 2023 (di cui 49 uomini e 173 donne).

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 percentuale degli uomini che permangono nel profilo meno di 3 anni è leggermente superiore a quella delle donne 15,87% a fronte di 11,39%.
- nella fascia di permanenza tra i 3 e i 5 anni: 9,52% per gli uomini e 4,46% per le donne
- nella fascia tra i 5 e i 10 anni: 1,59 % per gli uomini e 0,00% nessuna donna nell'anno di riferimento
- nella fascia oltre i 10 anni: 73,02% per gli uomini e 84,16% 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.

Tale discrasia si è accentuata con le assunzioni effettuate nel 2024, con un incremento nell'area degli istruttori di personale laureato (con un incremento di ben 10 persone laureate e 3 con master di I livello).

Comparando uomini e donne, si rileva che:

- nell'area operatori esperti nessun uomo è in possesso della laurea magistrale, posseduta invece dall'unica donna collocata in tale area
- 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	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	7,41	3,03	0	0	7	16	2	25	92,59	12,32
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,49
Tempo Pieno	1	4	13	37	9	64	26,56	96,97	6	9	45	84	33	177	73,44	87,19
Totale	1	4	13	39	9	66			6	9	52	100	36	203		

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Totale %	0,37	1,49	4,83	14,50	3,35	24,54			2,23	3,35	19,33	37,17	13,38	75,46		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Lavoro da remoto	0	0	0	3	0	3	12,50	4,92	0	0	3	14	4	21	87,50	10,71
Smart working	1	2	13	34	8	58	25,33	95,08	5	10	46	85	25	171	74,67	87,24
Orario Flessibile	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	3	1	0	4	100,00	2,04
Totale	1	2	13	37	8	61			5	10	52	100	29	196		
Totale %	0,39	0,78	5,06	14,40	3,11	23,74			1,95	3,89	20,23	38,91	11,28	76,26		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 (24% del totale), mentre gli ultrasessantenni rappresentano il 17% del totale; solo il 5% ha, invece, un'età compresa tra 31 e 40 anni e un residuo 3%, ha meno di 30 anni. Nel raffronto con l'anno precedente è evidente da un lato un aumento del personale più anziano ma anche l'incremento di personale più giovane per le assunzioni effettuate nel corso dell'anno.

L'articolazione dell'orario di lavoro vede una prevalenza di personale impiegato full time, con una prevalenza di questa tipologia tra gli uomini (96%) rispetto alle donne (87%). Il part-time è scelto da 2 uomini in valore assoluto, contro 26 donne, che rappresentano il 12% del personale femminile dell'ente. 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 51 e 60 anni.

Tra le misure di conciliazione quella più diffusa risulta il ricorso allo smart-working, utilizzato da 58 uomini su 61 (95,08% dei dipendenti maschi) e da 171 donne su 196 (87,24% delle dipendenti donne); questa forma di flessibilità è accessibile volontariamente con la sottoscrizione di un accordo con l'amministrazione e non è imposta dall'ente.

Segue poi il ricorso al lavoro da remoto che ha sostituito il telelavoro, anche qui con prevalenza femminile, più precisamente il 10,71% delle donne, prevalentemente di età compresa tra i 51 e i 60 anni ed il 4,92% degli uomini, collocati nella medesima fascia d'età.

In termini assoluti nel 2024, 3 uomini hanno fatto ricorso al lavoro da remoto (erano 2 nel 2023), mentre le donne che hanno fatto ricorso a tale istituto sono state 21 nel 2024 (erano 17 nel 2023).

Con riferimento al ricorso ad orario flessibile, nel 2024 nessun uomo ha attivato tale possibilità (nel 2023 vi aveva fatto

ricorso un dipendente, mentre nel 2022 nessun uomo lo aveva utilizzato).

Le donne che hanno fatto ricorso a tale misura sono diminuite da 7 a 4, con un decremento nella fascia da 41 a 50.

Si conferma che anche nel 2024 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	86	15,06	485	84,94	571	22,92
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	612	37,18	1034	62,82	1646	66,08
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	1	1,15	86	98,85	87	3,49
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11	5,88	176	94,12	187	7,51
Totale permessi	710	28,50	1781	71,50	2491	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

L'esame dei dati in tabella confrontato con i medesimi della rilevazione precedente evidenzia un aumento in valore assoluto della fruizione di permessi giornalieri L.104/1992 passati da 525 giorni a 571 giorni ed anche da un maggiore ricorso in termini assoluti del numero di permessi orari L.104/1992: da 1336 ore a 1646 ore.

Si conferma, come segnalato nella relazione precedente, che la fruizione di permessi L. 104/1992 (571 giorni e 1646 ore) supera notevolmente quella dei congedi parentali (pari a complessivi 87 giorni e 187 ore), in linea con la crescente età media del personale.

Con riferimento ai congedi parentali è evidente la diminuzione anche in valore assoluto rispetto all'anno precedente: nel 2024 sono stati fruiti 87 permessi giornalieri per congedi parentali contro i 126 richiesti nel 2023.

Il numero dei permessi orari per congedi parentali fruiti nel 2024 è pari a 187 contro 217 richiesti nel 2023.

Si rileva però un incremento del ricorso a questi istituti da parte degli uomini, nel 2023 nessun uomo aveva fruito di permessi giornalieri per congedi parentali e solo 3 erano i permessi orari fruiti da personale maschile.

Nel 2024, nel quadro complessivo di una riduzione del ricorso a questi istituti, gli uomini hanno fruito di un permesso giornaliero e di 11 permessi orari.

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?

- 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?: **No**

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Le azioni positive previste nella sezione del PIAO 24-26 relativo alle Pari opportunità realizzate nel 2024 sono:

**Obiettivo: PROMUOVERE INTERVENTI ORGANIZZATIVI INTERNI FINALIZZATI A GARANTIRE IL MIGLIORAMENTO DELLA CONCILIAZIONE DELLE ESIGENZE DI VITA E DI LAVORO E LO SVILUPPO PERSONALE**

Azioni:

garantire orari lavorativi che, in accordo alle esigenze organizzative dell'ente, permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale attraverso fasce flessibili in ingresso molto più ampie

garantire l'utilizzo del lavoro da remoto/agile

favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi

prevedere collegamenti di videoconferenze per tutte le riunioni convocate in presenza ogniqualvolta possibile

**Obiettivo: PROMUOVERE INIZIATIVE A FAVORE DELLE DIPENDENTI DURANTE IL PERIODO DELLA GRAVIDANZA E DELLA MAMMA LAVORATRICE AL RIENTRO DALLA MATERNITÀ**

Azioni:

conservare la guida "Aspettando insieme", vademecum per le future mamme e papà dipendenti della Camera di commercio di Torino

perseguire il progetto di inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici al rientro dalla maternità attraverso incontri mirati con il Settore Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, con il proprio Responsabile di Settore e con un tutor

promuovere la conoscenza degli istituti e, più in generale, della normativa a tutela della maternità, della paternità e dell'infanzia

**Obiettivo: PROMUOVERE IL RUOLO E L'ATTIVITÀ DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA PER LE PARI OPPORTUNITÀ, LA VALORIZZAZIONE DEL BENESSERE DI CHI LAVORA ED AGIRE CONTRO LE DISCRIMINAZIONI DI GENERE**

**Azioni:**

supportare l'attività del CUG agevolandone l'integrazione con quella svolta dalla rete dei CUG della Provincia di Torino e nazionale, coinvolgendo il CUG nelle materie di competenza, e realizzando attività di promozione e formazione

dare piena applicazione alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni"

**Obiettivo: PROMUOVERE IL BENESSERE ORGANIZZATIVO AZIENDALE ED INDIVIDUALE AL FINE DI CONSEGUIRE UN'ORGANIZZAZIONE GENERATRICE DI BENESSERE SUL LAVORO**

**Azioni:**

confirmare lo sportello d'ascolto per consentire al dipendente che lo richieda, l'opportunità di incontrare un professionista esterno all'azienda, a cui rivolgersi per un "orientamento" o un "sostegno"

confirmare la messa a disposizione di una piattaforma di servizi welfare

adesione alla Convenzione "Smart Mobility", a cui la Camera di commercio di Torino ha aderito già dal 2018, con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti

monitorare il livello di benessere organizzativo effettuando ogni tre anni, con la collaborazione del CUG, una valutazione utilizzando lo stesso format in uso

**Obiettivo: PROMUOVERE LA SICUREZZA SUL LAVORO IN OTTICA DI GENERE, ANCHE IN RELAZIONE AL TEMA STRESS LAVORO CORRELATO E ALLA VIOLENZA DI GENERE**

**Azioni:**

continuare la valutazione oggettiva dello stress lavoro-correlato attraverso la periodica analisi di specifici fattori in collaborazione con il RSPP

analizzare i dati anche in relazione agli interventi già avviati dall'ente per ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro

garantire in caso di necessità interventi tempestivi in caso di pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazioni

interventi formativi e informativi alla dirigenza e a tutto il personale in materia di rischi di violenza e molestie sul luogo di lavoro anche attraverso l'adesione all'iniziativa "Riforma-Mentis" (piattaforma Syllabus), promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica

**Obiettivo: PROMUOVERE LA DIFESA DEI LAVORATORI E DELLE LAVORATRICI CONTRO LE DISCRIMINAZIONI, IL MOBBING E LO STALKING**

**Azioni:**

garantire il continuo impegno a contrastare le discriminazioni di ogni tipo, azioni di mobbing e stalking a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando un pronto intervento per eliminare e contrastare tali situazioni eventualmente segnalate direttamente all'Ente o attraverso il CUG

aumentare le possibilità di formazione per tutto il personale camerale, anche valutando la possibilità di utilizzo della piattaforma SYLLABUS (formazione gratuita per la PA)

trattazione delle competenze del CUG all'interno dei corsi di accoglienza destinati ai neoassunti potenziando la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi di competenza del CUG

creazione di una rubrica tematica "Le parole per dirlo" su Intracam attraverso cui diffondere e sensibilizzare i temi legati all'Etica e alla Differenza

Con riferimento alla collaborazione del CUG alla realizzazione del PIAO 2024-2026: da una proposta del CUG, il settore Comunicazione in coordinamento con il settore Personale ha curato la rubrica "Le parole per dirlo" sulla intranet dell'Ente, per condividere riflessioni sul linguaggio, con attenzione in particolare all'etica e alla diversità

Il CUG è stato coinvolto nel piano di formazione del personale neoassunto, con due incontri informativi sul ruolo del CUG e le iniziative intraprese

Il CUG è stato coinvolto ed ha espresso il proprio parere sul piano azioni positive triennio 2025-2027 e sul piano di formazione 2025

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Specialistica	0	44	366	580	89	1079	21,77	35,03	33	213	1091	1950	590	3877	78,23	39,08
informatica	1	8	64	226	36	335	24,19	10,88	15	42	235	503	255	1050	75,81	10,58
Manageriale	7	0	4	0	24	35	37,23	1,14	0	0	0	39	20	59	62,77	0,59
Tematiche CUG	1	4	21	84	23	133	18,00	4,32	8	24	132	290	152	606	82,00	6,11
Addestramento neoassunto/neolinserito	18	54	21	43	0	136	32,93	4,42	91	67	81	38	0	277	67,07	2,79
Tematiche varie	18	54	144	393	98	707	26,32	22,95	46	74	630	1051	178	1979	73,68	19,95
Privacy	0	4	24	80	21	129	21,94	4,19	4	12	124	227	92	459	78,06	4,63
Sicurezza	8	20	106	316	76	526	25,29	17,08	36	44	438	782	254	1554	74,71	15,66
Soft skills	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	60	0	60	100,00	0,60
Totale ore	53	188	750	1722	367	3080			233	476	2731	4940	1541	9921		
Totale ore %	0,41	1,45	5,77	13,25	2,82	23,69			1,79	3,66	21,01	38,00	11,85	76,31		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 fruiti, senza distinzione di inquadramento contrattuale e di numero di persone fruitrici, 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 fruiti dal personale dell'ente nel 2024 è stato di 13.001 ore contro le 5198 ore di formazione dell'anno precedente (24% da parte di uomini; 76% da parte di donne).

In generale, l'Ente ha effettuato un corposo investimento di tempo e risorse per la formazione di tutto il personale.

L'Ente nel rispetto della direttiva Zangrillo del 28 novembre 2023, in tema di formazione del personale, nell'ambito della formazione minima obbligatoria di 24 ore per dipendente, ha individuato per tutto il personale la fruizione dei corsi messi a

disposizione nella piattaforma Syllabus, di seguito elencati:

- proteggere i dispositivi
- proteggere i dati personali
- Riforma Mentis

Dall'esame della tabella si evincono le ore dedicate e l'ambito formativo come di seguito riportato:

- 4956 ore formazione specialistica
- 2686 ore formazione afferente a tematiche varie che riguarda temi tra loro diversi, non classificabili unitariamente
- 2080 ore formazione obbligatoria sicurezza
- 1385 ore formazione informatica
- 588 ore formazione privacy

Infine, sono state dedicate 413 ore alla formazione neoassunti, con il coinvolgimento anche del CUG, che ha illustrato ai nuovi assunti il proprio ruolo e le iniziative assunte.

Inoltre, l'Ente ha destinato alla formazione relativa alle tematiche del CUG 739 ore, contro le 5 ore dedicate nel 2023.

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 fruito 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Copertura n. 2 posti a tempo determinato e pieno riservati a soggetti appartenenti alle categorie protette ai sensi dell'art. 1 della legge n. 68/1999 attraverso procedura di avviamento numerico	2	50,00	2	50,00	4	50,00	
Procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura di n. 3 posti a tempo indeterminato nell'Area degli Istruttori	1	25,00	3	75,00	4	50,00	
Totale personale	3		5		8		
Totale % sul personale complessivo	1,12		1,86		2,97		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Nel 2024 sono state avviate 2 procedure concorsuali:

- 1- una selezione per 2 posti a tempo determinato riservati a soggetti appartenenti alle categorie protette ai sensi dell'art.1 della legge 68/1999 attraverso procedura di avviamento numerico
- 2- una procedura di mobilità volontaria esterna per la copertura di 3 posti a tempo determinato nell'area degli istruttori

La commissione di concorso 1 era composta in modo paritetico da 2 uomini e 2 donne.

La commissione di concorso 2 era composta da 1 uomini e 3 donne.

Si sono svolte anche due procedura valutative per la progressione tra le Aree: 6 dipendenti sono stati inquadrati nell'area

istruttori (1 uomo e 5 donne) e 15 dipendenti nell'area funzionari e elevata qualificazione (5 uomini e 10 donne).

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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	€155459,00	€109131,00	€ -46328,00	-42,45
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€39590,60	€38579,20	€ -1011,40	-2,62
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€29349,10	€30306,70	€ 957,60	3,16
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€26051,40	€27538,60	€ 1487,20	5,40
AREA DEGLI OPERATORI	€19646,10	€20619,40	€ 973,30	4,72

Dalla tabella si evidenzia come per tutte le categorie ci sia una differenza di retribuzione tra uomini e donne: gli uomini hanno una retribuzione media superiore nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, mentre le donne hanno una retribuzione media superiore nell'area istruttori e nelle aree degli operatori.

Le differenze in negativo per le donne sono presumibilmente attribuibili a diversi fattori: maggior ricorso al part-time, minori prestazioni straordinarie, 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 (-46328,00 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 al 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: **No**

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

#### 4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Il CUG ha accompagnato le proposte fatte al PIAO 2025\_2027, con alcune riflessioni utili a cogliere lo spirito delle proposte stesse che vengono riportate nelle considerazioni conclusive alla presente relazione

#### 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 ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:

- Partecipazione agli incontri periodici della rete nazionale dei CUG

- Partecipazione alla riunione della rete

cittadina dei CUG e all'incontro della "Rete  
cittadina CUG VERSO IL VALORE DELLE  
PAROLE, OLTRE LA VIOLENZA DI GENERE"  
25/11/2024

- Partecipazione formazione sulla  
"Certificazione della parità di genere.  
Opportunità e vantaggi per le imprese e  
azione di contrasto al gender gap"

- Partecipazione al gruppo di lavoro del  
progetto "Discriminazioni? No, grazie"  
promosso dal Comitato dell'imprenditoria  
femminile della camera di commercio di  
Torino

- Promozione della partecipazione del  
personale dell'Ente agli incontri più  
significativi, promossi dalla Rete nazionale  
dei CUG, riguardanti questioni di interesse  
generalizzato, per una maggior  
sensibilizzazione e condivisione

- Gestione di una pagina della intranet  
dell'Ente denominata "Bacheca CUG": o con  
periodica pubblicazione della newsletter  
della rete nazionale

Attività di formazione svolta dai membri del  
CUG, con partecipazione agli incontri  
promossi dalla CUG INAIL e dalla fondazione  
RIGEL:

Con gli occhi delle donne Il diritto nella  
prospettiva di genere. Un approccio storico-  
giuridico 25/01/2024

Considerazione del fattore sesso-genere  
nella pratica quotidiana 05/02/2024

"Diversità, equità, inclusione secondo IKEA  
08/02/2024

La violenza economica: radici culturali e  
possibili soluzioni 07/03/2024

Partecipazione da remoto Convegno PA in

azione 18/03/2024

è discriminazione se 11/04/2024

il 2 giugno delle donne 16/05/2024

Quando la violenza di genere diventa digitale  
13/06/2024

Benessere organizzativo e Pubblica  
amministrazione: politiche di sviluppo delle  
risorse umane e welfare aziendale  
19/09/2024

Prenditi cura del tuo seno: la salute comincia  
con la prevenzione 17/10/2024

La piattaforma video Inail. Uno strumento a  
favore dell'inclusione grazie all'intelligenza  
artificiale 19/12/2024

Fondazione Rigel: Processo allo stupro: la  
vittima tra giustizia e pregiudizio 07/11/2024

Fondazione Rigel: Corpi violati, diritti negati:  
le MGF oggi 02/12/2024

---

Esiste una sede fisica del cug?: No

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

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

---

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

---

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?

- Temi che rientrano nella propria competenza ai fini della contrattazione integrativa
- 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

- Parere CUG sul piano azioni positive triennio 2025-2027 e Formazione 2025 (proposte del CUG periodo novembre/dicembre 2024)
- Da una proposta del CUG, il settore Comunicazione in coordinamento con il settore Personale ha curato la rubrica "Le parole per dirlo" sulla intranet dell'Ente, per condividere riflessioni sul linguaggio, con attenzione in particolare all'etica e alla diversità

## Considerazioni conclusive

La società sta mutando in modo rapido e significativo e queste trasformazioni incidono fortemente non solo sui modelli di organizzazione sociale ma si ripercuotono anche nei microcosmi in cui le persone vivono, come quello aziendale. Solo la capacità di rispondere in tempi rapidi ed efficaci a questi cambiamenti garantisce il raggiungimento del benessere organizzativo che a sua volta determina il benessere personale dei dipendenti. Ciò può avvenire in vari modi, sia attraverso la realizzazione di una vera e propria cultura del welfare, capace di cogliere i cambiamenti con risposte e soluzioni adeguate, che tramite un'organizzazione aziendale resiliente che resista ai mutamenti esterni attraverso soluzioni adattative pratiche e veloci.

Il CUG ha invitato l'Amministrazione a pensare e sviluppare forme di welfare mirate e personalizzate in base alle esigenze personali mettendo a disposizione dei dipendenti servizi che rispondano alle reali esigenze di tutti. Per esempio, dato atto delle difficoltà in cui versa la sanità pubblica e le lunghe liste di attesa e considerata l'età media elevata sarebbe interessante la possibilità di stipulare polizze sanitarie a prezzi agevolati. I dipendenti del sistema camerale sono un numero

significativo e ciò dovrebbe consentirne la realizzazione.

Dal punto di vista interno si riflette come l'attuale organizzazione risponda ad un modello ormai datato e non più coerente con le logiche del lavoro attuale.

Anche in questo caso in via esemplificativa si rammenta come il sistema camerale venga costantemente coinvolto nell'assolvimento di nuovi compiti ed attività, accompagnati da una produzione normativa incessante e repentina (e spesso di bassa qualità) che richiede al personale un'elevata specializzazione. A ciò si aggiunge la transizione digitale in atto in cui il sistema è sempre ampiamente coinvolto.

In tale contesto il modello di "organizzazione diffusa", ovvero di organizzazione in cui viene chiesto ad alcuni di "saper fare un po' di tutto" non è assolutamente più sostenibile dal punto di vista pratico ed ingenera nelle persone un forte senso di inadeguatezza ed insicurezza, che rischia di determinare conseguenze negative anche in termini di efficacia ed efficienza dei servizi offerti e, in generale, dell'azione amministrativa.

All'Amministrazione si chiede di consentire la crescita delle professionalità, ma soprattutto di favorirne la diversificazione e di valutare di costruire un modello organizzativo efficiente, accompagnato da percorsi di formazione mirati in base alle reali esigenze (rilevate anche tramite la consultazione dei soggetti direttamente coinvolti) e non costruiti in modo assolutamente teorico, offrendo a tutto il personale che lo desidera di dotarsi di un curriculum valido e spendibile ai fini di eventuali progressioni di carriera.

---

**Source URL:**

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2025>