



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Torino - 2025

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)[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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2019-2021-
anno_2021.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf\)\) \(203.63 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/c_l219/2021-2023/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2021-2023-
anno_2022.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2021-2023-
anno_2022.pdf\)\) \(178 KB\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)

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)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/c_l219/2023-2025/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2023-2025-
anno_2023.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2023-2025-
anno_2023.pdf\)\)](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[\(\[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/pia
no-
triennale/c_l219/2024-2026/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2024-2026-
anno_2024.pdf\]\(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_pos
itive_c_l219-triennio_2024-2026-
anno_2024.pdf\)\)](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

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
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	2	6	17	10	0	1	8	31	11
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato (Art. 110 T.U.)	0	0	1	4	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	ELEVATE QUALIFICAZIONI	0	5	42	97	87	2	1	56	132	60
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	27	78	106	157	197	55	182	262	354	211
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	89	154	269	450	200	63	266	630	1110	527
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	7	16	43	113	106	3	11	83	296	336
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	2	6	1	0	0	0	7	3
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	1	5	4	2	1	2	4	6	1	0
Totale personale		124	260	474	846	603	125	465	1047	1933	1148
Totale % sul personale complessivo		1,77	3,70	6,75	12,04	8,58	1,78	6,62	14,90	27,52	16,34

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	109	186	155	61	7	518	33,77	22,87	119	385	378	126	8	1016	66,23	21,79
Tra 3 e 5 anni	14	21	9	7	2	53	34,87	2,34	5	22	45	22	5	99	65,13	2,12
Tra 5 e 10 anni	1	23	38	27	12	101	26,79	4,46	1	32	138	88	17	276	73,21	5,92
Superiore a 10 anni	0	28	264	730	571	1593	32,74	70,33	0	25	476	1664	1107	3272	67,26	70,17
Totale	124	258	466	825	592	2265			125	464	1037	1900	1137	4663		
Totale %	1,79	3,72	6,73	11,91	8,55	32,69			1,80	6,70	14,97	27,42	16,41	67,31		

⁽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	44	48,89	46	51,11	90	1,30
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	99	42,86	132	57,14	231	3,33
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	15	42,86	20	57,14	35	0,51
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	70	58,33	50	41,67	120	1,73
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	30,00	7	70,00	10	0,14
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Master di II livello	45	51,72	42	48,28	87	1,26
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	206	30,84	462	69,16	668	9,64
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Laurea	86	20,77	328	79,23	414	5,98
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	227	50,11	226	49,89	453	6,54
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Inferiore al Diploma superiore	11	47,83	12	52,17	23	0,33
Area degli istruttori	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,03
Area degli istruttori	Master di II livello	24	47,06	27	52,94	51	0,74

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Area degli istruttori	Laurea magistrale	138	27,44	365	72,56	503	7,26
Area degli istruttori	Laurea	126	31,82	270	68,18	396	5,72
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	814	32,94	1657	67,06	2471	35,67
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	59	17,61	276	82,39	335	4,84
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	7	36,84	12	63,16	19	0,27
Area degli Operatori esperti	Laurea	5	29,41	12	70,59	17	0,25
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	87	31,52	189	68,48	276	3,98
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	186	26,50	516	73,50	702	10,13
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	50,00	9	50,00	18	0,26
Totale personale		2265		4663		6928	
Totale % sul personale complessivo		32,25		66,39		98,63	

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

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

Tab. 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Il personale dipendente al 31/12/2024 è composto da **7025 unità**, di cui **2307 uomini** (il **32, 84%** del totale) e **4718 donne** (il **67,16** del totale). Rispetto ai dati al 31.12.2023, si riscontra una diminuzione del personale di 114 unità.

I/le dirigenti a tempo indeterminato e a tempo determinato (art 110 T.U.) del Comune di Torino sono 94 di cui 41 uomini (1,77% sul totale degli uomini) e 53 donne (1,12 % sul totale delle donne). Si evidenzia una percentuale minore per le donne, con un **gap tra uomini e donne dello 0,65%**.

Per quanto riguarda le/i **funzionari con Elevata Qualificazione**, si riscontra un totale di **482** persone di cui 231 uomini (10% sul totale dei dipendenti uomini) e 251 donne (5,32% sul totale delle dipendenti donne) . Se si suddivide questa

categoria in fasce d'età si nota che nella fascia under 40 ci sono 5 uomini (0,2% sul totale dei dipendenti uomini) e 3 donne (0,06% sul totale delle dipendenti donne). Nella categoria **funzionari senza elevata qualificazione per un totale di 1629 persone**, notiamo che 565 sono uomini (24,5% sul totale dei dipendenti uomini) e 1064 sono donne (22,5% sul totale delle dipendenti donne). Rispetto ai dati al 31.12.2023, notiamo che le donne sono aumentate dal 17,2% al 22,5%, mentre gli uomini dal 23,4% al 24,5%. Si evidenzia un incremento di oltre il 5% a favore delle donne. Si nota una **netta prevalenza di donne nelle fasce funzionali medio/ basse** ex categoria B) ed ex categoria C.

Nella Categoria C (**area degli istruttori**) è collocato il 53,5% del personale dell'Ente (3758), mentre nella Categoria B (**area degli operatori esperti e non**) è collocato il 14,7% del personale dell'Ente (1033). Se si analizzano le singole categorie per genere, si nota che:

- nella categoria C il 69,1% è composto da donne (2596) mentre per gli uomini la percentuale è del 30,9% (1162). Il numero nettamente superiore delle donne nella categoria C è dovuto alla massiccia presenza nel settore educativo e in quello sociale.

- Nella categoria B il 71,5% è composto da personale femminile (739) mentre la percentuale scende al 28,4% per il personale maschile (294.)

Nelle tabelle 1.6 e 1.7 riferita al personale dirigenziale e non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Si evidenzia quanto segue:

- nella **categoria D** (posizioni organizzative + funzionari/e in fascia D) sono presenti 809 uomini e 1328 donne. Nello specifico 305 uomini (38% sul totale degli uomini in questa posizione) e 594 donne (45% sul totale delle donne in questa posizione) sono in possesso di laurea magistrale, 101 uomini (12,5% sul totale degli uomini in questa posizione) e 348 donne (26,2% delle donne in questa posizione) sono in possesso di una laurea triennale.

Infine, si evidenzia che 12 uomini e 13 donne sono in possesso di un titolo inferiore alla scuola superiore.

- Relativamente alla **categoria C** (area degli istruttori) sono presenti 1162 uomini e 2596 donne di cui 138 uomini (12% degli uomini in questa posizione) e 365 donne (14% sul totale delle donne in questa categoria) sono in possesso di una laurea magistrale. Si evidenzia che 24 uomini (2% degli uomini in questa posizione) e 27 donne (1% delle donne in questa posizione) sono in possesso di un master. Infine, si sottolinea che 59 uomini (5% degli uomini in questa posizione) e 276 donne (1% delle donne in questa posizione) hanno un titolo di studio inferiore al diploma.

- Nella **categoria B** (area operatori esperti e non) sono inquadrati 1033 dipendenti di cui 294 uomini e 739 donne. Si nota che 195 uomini e 525 donne possiedono un diploma di scuola dell'obbligo (66,3% degli uomini in questa posizione e 71% delle donne in questa categoria). **Si evidenzia che 7 uomini e 12 donne sono in possesso di laurea magistrale.**

Tutta la **dirigenza** del Comune di Torino, composta da 96 persone (94 + 2 organi di vertice) di cui 55 donne (1,2% sul totale delle donne) e 41 uomini (1,8% sul totale degli uomini) è in possesso di una laurea magistrale.

Inoltre, 23 uomini su 41 (57% sul totale dei dirigenti) e 33 donne su 55 (60% sul totale delle dirigenti) sono in possesso di un master.

Una sola donna ha conseguito un dottorato di ricerca.

Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali per età e genere

La maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni: il 69% degli uomini e il 56% delle donne. In particolare si nota che gli uomini over 50 in questa fascia di permanenza sono il 56% e le donne il 45%.

Il dato è in linea con l'età media delle/dei dipendenti che risulta essere di 55 anni.

Il minor numero di dipendenti sono quelli con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni (2,2% degli uomini e il 2% delle donne). Nello specifico si evince che in questa fascia di anzianità il personale maschile under 50 risulta essere meno del 2% e quello femminile under 50 l'1,5%.

Il personale in servizio da meno di tre anni di permanenza nello stesso profilo risulta essere per gli uomini il 22% e per le donne il 21,5%.

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	122	255	440	801	583	2201	33,90	95,45	123	450	956	1718	1044	4291	66,10	90,95
Part Time ≤50%	1	3	14	12	7	37	41,11	1,60	0	2	7	23	21	53	58,89	1,12
Part Time >50%	1	2	19	33	13	68	15,38	2,95	2	13	84	192	83	374	84,62	7,93
Totale	124	260	473	846	603	2306			125	465	1047	1933	1148	4718		
Totale %	1,77	3,70	6,73	12,04	8,58	32,83			1,78	6,62	14,91	27,52	16,34	67,17		

⁽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⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	2	5	33	45	20	105	24,31	13,04	2	15	91	115	104	327	75,69	14,13
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	1	1	4	13,33	0,50	0	0	7	13	6	26	86,67	1,12
Personale che fruisce del lavoro agile	34	79	192	233	158	696	26,19	86,46	52	183	462	806	459	1962	73,81	84,75
Totale	36	84	227	279	179	805			54	198	560	934	569	2315		
Totale %	1,15	2,69	7,28	8,94	5,74	25,80			1,73	6,35	17,95	29,94	18,24	74,20		

⁽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

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 (ricerca ISTAT anno 2016). Ciò trova riscontro nelle Tabelle relative al personale del Comune di Torino: a fruire del Telelavoro e del Lavoro Agile sono prevalentemente le lavoratrici dell'Ente.

Considerando il lavoro a tempo parziale (c.d. Part-Time) le donne che ne usufruiscono sono 327 su 4.718 (pari al 14,13% circa) e gli uomini sono 105 su 2.306 (pari al 13,04%), quasi una parità percentuale tra i generi, con una lieve predominanza del genere femminile.

Telelavoro e Lavoro agile

Relativamente al Telelavoro, le donne che ne usufruiscono sono 26 su 4.718 (pari al 1,12%) contro i 4 uomini su 2.306 (pari allo 0,5%).

Analizzando i numeri del **Lavoro Agile**, è di tutta evidenza come questo sia aumentato, pur in presenza di una diminuzione del numero complessivo di dipendenti comunali rispetto al precedente anno 2023.

Nel corso dell'anno 2024, infatti, le donne che ne hanno usufruito sono state 1.962 su 4.718 (pari al 41,6%), contro i 696 uomini su 2.306 degli uomini (pari al 30,2%). Non viene conteggiato il Sindaco.

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 fruizione delle misure di conciliazione tra lavoro e vita extra lavorativa: considerando complessivamente tutte le forme di conciliazione prese in esame (part time, telelavoro e lavoro agile), risulta che ne usufruisce una donna su due (il 49% delle dipendenti, pari a 2.315 unità), a fronte di un uomo su tre (34,9% dei dipendenti, pari a 805 unità).

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 (con una differenza decisamente più marcata, in percentuale, nel genere femminile), peraltro la più rappresentata dell'ente.

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	5528	26,46	15365	73,54	20893	30,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	9354	24,83	28323	75,17	37677	54,51
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	940	9,11	9382	90,89	10322	14,93
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	45	20,27	177	79,73	222	0,32
Totale permessi	15867	22,96	53247	77,04	69114	

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

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

Per tutte le tipologie di permessi fruiti, vi è uno sbilanciamento in riferimento ai valori percentuali tra uomini e donne, con maggiore utilizzo di tali istituti da parte delle dipendenti comunali.

Nel dettaglio:

- **PERMESSI GIORNALIERI L.104/1992** di cui 5.528 usufruiti dal personale maschile e **15.365** usufruiti dal personale femminile;

- **PERMESSI ORARI L.104/1992** di cui 9.354 n. di permessi orari usufruiti dagli uomini e **28.323** numero di permessi orari usufruiti dalle **donne**;

- **PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI** di cui **9382** fruiti dalle **donne** e 940 fruiti dagli uomini.

- **PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI** di cui **167** fruiti dalle **donne** e 45 fruiti dagli uomini.

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Permessi/congedi per disabilità parentale

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?:

Il Piano delle Azioni positive relativo al triennio 2025/2027 è stato allegato al PIAO 2025/2027 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.

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)	16	87	203	292	84	682	40,81	6,71	22	84	387	394	102	989	59,19	6,42
Aggiornamento professionale	123	463	1069	2088	1706	5449	44,61	53,62	153	575	1327	2592	2118	6765	55,39	43,95
Competenze manageriali/Relazionali	29	111	256	500	408	1304	35,20	12,83	54	204	471	920	752	2401	64,80	15,60
Tematiche CUG	46	174	402	785	642	2049	34,52	20,16	88	330	762	1489	1217	3886	65,48	25,24
Violenza di genere	2	7	15	30	24	78	32,50	0,77	4	14	32	62	50	162	67,50	1,05
Linguistica	14	51	118	230	188	601	33,54	5,91	27	101	234	456	373	1191	66,46	7,74
Totale ore	230	893	2063	3925	3052	10163			348	1308	3213	5913	4612	15394		
Totale ore %	0,90	3,49	8,07	15,36	11,94	39,77			1,36	5,12	12,57	23,14	18,05	60,23		

⁽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

Considerando che le lavoratrici sono 4718 (67,2%) e i lavoratori sono 2307 (32,8%) su un totale di 7025 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 di esposizione, si consideri la fruizione della formazione con attenzione al genere dei/delle discenti e alle materie:

- Formazione (obbligatoria) in materia di SICUREZZA – sono state formate 1671 persone di cui 682 uomini (40,81%) e 989 donne (59,19%).

- AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE – sono state formate 12214 persone, di cui 5449 uomini (44,61%) e 6765 donne (55,39%).

- Formazione in materia di COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI – sono state formate 3705 persone di cui 1304 uomini (35,20%) e 2401 donne (64,80%).

- Formazione in materia di TEMATICHE C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) – sono state formate 5935 persone di cui 2049 uomini (34,52%) e 3886 donne (65,48%).

- Formazione in materia di VIOLENZA DI GENERE – sono state formate 240 persone di cui 78 uomini (32,50%) e 162 donne (67,50%).

- Formazione LINGUISTICA – sono state formate 1792 persone di cui 601 uomini (33,54%) e 1191 donne (66,46%)

Da quanto sopra esposto si evince che in media le percentuali risultano rispettate ad eccezione della formazione obbligatoria e dell'aggiornamento professionale che presentano entrambe un lieve sbilanciamento a favore del personale maschile.

La formazione manageriale, quella sulle tematiche del CUG e sulla violenza di genere, nonché quella linguistica presentano pressoché le medesime percentuali rispetto alla distribuzione del personale per genere.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	Presidente
Istrutt.Tecnico Geometra-CP01/24	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
I.T. Geometra-CP01/24 Comm. A	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
I.T. Geometra-CP01/24 Comm. B	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Donna
Funz.Assistenz. Psicologo-CP02/24	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Resp.Tecn.Ing.Civile – CP03/24A	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Resp.Tecn.Esp.Ambien. – CP03/24B	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Resp.Tecn.Trasp.Mob. – CP03/24C	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Resp.Tecn.Energetico. – CP03/24D	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Resp.Tecn.Architetto. – CP03/24E	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Sottuff.Vigilanza – PV 01/24	2	66,67	1	33,33	3	8,33	Uomo
Istrutt.Tecn. Geometra-MOB 01/24	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Responsabile Tecnico - MOB 02/24	1	33,33	2	66,67	3	8,33	Donna
Totale personale	20		16		36		
Totale % sul personale complessivo	0,28		0,23		0,51		

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

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

La tabella che riassume la composizione di genere nelle Commissioni di concorso vede il rispetto della normativa che prevede la presenza di 1/3 DI DONNE NELLE COMMISSIONI (art. 57 comma 1 bis decreto legislativo 165/01 e art. 17 comma 2 regolamento assunzioni della Città).

Le 12 commissioni di concorso formalizzate nel 2024 erano composte da 20 uomini (0,9% sul totale degli uomini) e 16 donne (0,3% sul totale delle donne):

I/le **presidenti** sono stati 7 uomini (0,3% sul totale degli uomini) e 5 donne (0,1% sul totale delle donne) per un totale di 36 persone.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnnicomprensive 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 %
SEGRETERIA GENERALE	€0,00	€118551,00	€ 118551,00	100,00
direttrice generale	€0,00	€243630,00	€ 243630,00	100,00
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	€32126,50	€36831,20	€ 4704,70	12,77
Dirigenti a tempo Indeterminato	€114589,00	€114163,00	€ -426,00	-0,37
Dirigente a T.D. ART. 110 C.1 e C.2 TUEL	€115884,00	€119897,00	€ 4013,00	3,35
ELEVATE QUALIFICAZIONI	€41699,50	€40144,90	€ -1554,60	-3,87
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	€35838,30	€31531,10	€ -4307,20	-13,66
Area degli istruttori	€31121,50	€29731,20	€ -1390,30	-4,68
Area degli Operatori esperti	€26298,70	€26479,60	€ 180,90	0,68
Area degli operatori	€18953,90	€17629,30	€ -1324,60	-7,51

Rispetto alle diverse categorie notiamo un **divario economico di genere sfavorevole per le donne** in tutte le categorie analizzate.

Si riportano di seguito i divari delle singole categorie:

- Dirigenti a Tempo indeterminato: divario a sfavore delle donne dello **0,3%**
- Dirigenti a Tempo determinato art. 110 c. 1 e 2 TUEL: divario a sfavore delle donne del **3,3%**
- Funzionarie/i ad elevata qualificazione: divario a sfavore delle donne del **3,9%**
- Funzionarie/i (ex categoria D): divario a sfavore delle donne del **13,7%**
- Area degli istruttori (ex categoria C) : divario a sfavore delle donne **del 4,7%**
- Area degli operatori esperti e non (ex categoria B): divario a sfavore delle donne **del 6,8%**

Nella categoria **delle/dei funzionari quindi risulta maggiormente evidente il gender pay gap**.

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 di uomini e donne a parità di ruolo e di mansione. E' un indice, dunque, che misura [la discriminazione salariale di genere](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en).

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 e 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 fanno gli stessi lavori, non sono occupati 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 viene considerato il lavoro femminile, rivelando discriminazioni di genere e separazioni nel mondo del lavoro.

Il dato mostra anche:

- la concentrazione delle donne nel lavoro part time, in alcune specifiche professioni.
- La distribuzione diseguale delle responsabilità domestiche, 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 dei bambini e della famiglia.

Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Sì

Sportelli di counselling: Sì



Codici etici:	Sì
---------------	----

Codici di condotta:	No
---------------------	----

Codici di comportamento:	Sì
--------------------------	----

Nel Comune di Torino, uno strumento importante per favorire il benessere sul luogo di lavoro è il Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, redatto dal Comune di Torino nel 1998 e recepito formalmente dall'Ente con apposito provvedimento comunale. Il Comune di Torino ha così accolto la Raccomandazione 131/92 del Consiglio europeo.

Nel 2000 sono state apportate modifiche ed aggiunte, integrando la definizione di molestie sessuali con quella di molestie morali e psicologiche e specificando le tipologie.

Nel 2010 il Comitato pari opportunità dell'Ente e la Consulente di Fiducia hanno provveduto a rivedere ed aggiornare il Codice di comportamento alla normativa antidiscriminatoria più recente ampliandone gli ambiti di competenza prevedendo, quindi, anche la tutela da ogni forma di discriminazione.

La/il Consigliere o Consulente di Fiducia è una figura che, anche a seguito del recepimento delle diverse direttive comunitarie in materia antidiscriminatoria è divenuta sempre più centrale, al fine di concorrere all'attuazione del Codice di Comportamento di cui le Amministrazioni si devono dotare, per prevenire e contrastare le discriminazioni, le molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, queste ultime comunemente note con il termine "mobbing".

Il Comune di Torino ha istituito la Consulente di Fiducia nel 1998.

La/il Consulente di Fiducia, sulla base del Codice di Comportamento per la Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, è un soggetto, scelto tra le persone esterne all'Ente ed in possesso di specifica professionalità ed esperienza, per affrontare i casi di discriminazione e di molestie.

Possono rivolgersi alla/al Consulente di Fiducia le lavoratrici e i lavoratori dell'Amministrazione comunale con qualsiasi forma di rapporto di lavoro.

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, formazione sullo stress lavoro correlato

Formazione sullo stress lavoro correlato

Formazione sugli strumenti di tutela dell'ente e sulle pari opportunità

Formazione sul benessere lavorativo

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

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

- Piani di formazione del personale
- POLA, criteri part time nei Servizi educativi
- Commissioni di concorso

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 contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing
- 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

Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Azioni di informazione e sensibilizzazione sui compiti e gli obiettivi del CUG

Newsletter "InformaCUG", il primo numero promosso in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne, a novembre 2024 è stata inviata a tutto il personale dipendente e inserita nella intracom locale.

Si tratta di un'azione positiva del CUG nata con l'obiettivo di rendere patrimonio di tutti e tutte il lavoro quotidiano che svolge il CUG, le azioni che porta avanti e dare informazioni sulle materie di competenza.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Da qualche anno il CUG, in collaborazione con il settore Formazione interno, propone al personale di nuova assunzione una formazione specifica sul benessere lavorativo, sugli strumenti di tutela per affrontare il malessere e lo stress lavoro correlato e, nel 2024, in via sperimentale, sulla violenza di genere.

Il percorso nel 2024 ha coinvolto circa 450 persone con 13 moduli di 4 ore ciascuno.

Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

Il convegno, organizzato dal CUG in occasione del 25 novembre 2024, ha coinvolto la rete cittadina dei CUG (14 enti coordinati dalla Città di Torino)

Il convegno è stata un'occasione per approfondire i temi della violenza sulle donne e ha visto la partecipazione, come relatrici, di alcune realtà della rete cittadina dei CUG (Presidente CUG del Comune di Torino + resp. centro antiviolenza, Presidente CUG dell'Università degli studi di Torino e Presidente CUG della Città della Salute di Torino.

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

Partecipazione e relazione al convegno organizzato dall'Università degli studi di Torino dal titolo "Parità di genere e conciliazione tempi di vita e di lavoro nelle pubbliche amministrazioni".

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

Coordinamento della rete cittadina dei CUG formata da 14 pubbliche amministrazioni aventi sede sul territorio della Città.

Il CUG del Comune di Torino, oltre ad averla costituita, dal 2016 ne coordina l'attività.

Obiettivi della Rete: scambio di buone prassi e informazioni, organizzazione di eventi comuni, scambio di azioni positive, condivisione di professionalità, darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2025>