



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Torino - 2025

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_2019-2021-anno_2021.pdf](#)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)
[\(1.66 MB\)](#)
(433.97 KB)

(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_cmtotriennio_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	1	0	0	1	5	2
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	15	20	36	66	24	19	25	39	79	24
Personale non dirigente	Area degli istruttori	24	17	23	42	21	25	16	25	55	47
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti	8	12	41	60	28	0	0	3	7	7
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	1	1	3	0	0	0	0	1	0
Totale personale		47	50	103	180	74	44	41	68	147	80
Totale % sul personale complessivo		5,64	6,00	12,35	21,58	8,87	5,28	4,92	8,15	17,63	9,59

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	3	58	138	68	267	52,87	60,41	0	0	43	127	68	238	47,13	65,75
Tra 5 e 10 anni	0	0	5	13	2	20	58,82	4,52	0	0	7	7	0	14	41,18	3,87
Tra 3 e 5 anni	9	9	5	9	1	33	58,93	7,47	7	15	1	0	0	23	41,07	6,35
Inferiore a 3 anni	38	38	33	11	2	122	58,37	27,60	37	26	16	8	0	87	41,63	24,03
Totale	47	50	101	171	73	442			44	41	67	142	68	362		
Totale %	5,85	6,22	12,56	21,27	9,08	54,98			5,47	5,10	8,33	17,66	8,46	45,02		

⁽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	124	68,89	56	31,11	180	22,11
	Diploma di scuola superiore	150	62,24	91	37,76	241	29,61
	Laurea	162	42,63	218	57,37	380	46,68
	Master di II livello	5	50,00	5	50,00	10	1,23
	Dottorato di ricerca	1	33,33	2	66,67	3	0,37
Totale personale		442		372		814	
Totale % sul personale complessivo		53,00		44,60		97,60	

⁽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 attribuiti prevalentemente a uomini. Questa tendenza è stata confermata anche per l'anno in esame. Nelle Aree dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e Area degli istruttori (ex categorie D e C) risultano invece complessivamente più numerose le donne.

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.

Nel personale non dirigenziale sono presenti 218 donne laureate a fronte di 162 uomini.

Si rileva una preponderanza maschile (68,89%) anche tra chi ha un titolo inferiore al diploma.

Si rileva un incremento significativo della componente di età inferiore ai 40 anni.

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⁾

	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	47	49	100	165	70	431	55,68	94,93	44	41	56	131	71	343	44,32	90,26
Part Time >50%	0	0	2	8	4	14	30,43	3,08	0	0	10	15	7	32	69,57	8,42
Part Time ≤50%	0	1	1	7	0	9	64,29	1,98	0	0	2	1	2	5	35,71	1,32
Totale	47	50	103	180	74	454			44	41	68	147	80	380		
Totale %	5,64	6,00	12,35	21,58	8,87	54,44			5,28	4,92	8,15	17,63	9,59	45,56		

⁽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	0	1	3	15	2	21	38,18	3,76	0	0	12	15	7	34	61,82	4,51
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	21	32	34	43	104	234	40,28	41,86	26	78	47	61	135	347	59,72	46,02
Personale che fruisce di orari flessibili	27	49	61	123	44	304	44,90	54,38	33	52	67	145	76	373	55,10	49,47
Totale	48	82	98	181	150	559			59	130	126	221	218	754		
Totale %	3,66	6,25	7,46	13,79	11,42	42,57			4,49	9,90	9,60	16,83	16,60	57,43		

⁽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" nel complesso è diffuso più tra le donne che tra gli uomini, ma nella fascia di età tra i 51 e 60 anni il numero di uomini e donne che usufruiscono dell'istituto è analogo (circa il 15%), rilevando come in età più avanzata gli uomini ricorrono di più al part time).

Anche nell'anno 2024 è stato fatto ricorso in maniera importante alla modalità di lavoro agile (581 dipendenti, di cui il 59,72% personale femminile).

Per quanto attiene la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, risulta che usufruiscono di orari flessibili 304 uomini e 373 donne. In merito invece all'utilizzo dello smart working, le donne ne usufruiscono maggiormente rispetto agli

uomini. Anche l'utilizzo di orario flessibile riguarda di più le donne. Per questi due ultimi aspetti lo scostamento tra i due generi non è così marcato. Analizzando i totali relativi a tutte le misure di conciliazione, possiamo affermare che nel complesso le donne le utilizzano maggiormente rispetto agli uomini.

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	857	52,93	762	47,07	1619	42,73
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	1116	54,17	944	45,83	2060	54,37
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	81	73,64	29	26,36	110	2,90
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	2054	54,21	1735	45,79	3789	

⁽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 2024 i permessi giornalieri L.104/1992 sono stati fruiti in numero maggiore dai dipendenti di genere maschile (52,93% contro il 47,07% delle donne), analogamente ai permessi orari L.104/1992 (n. di ore complessive).

I permessi giornalieri sono poco diffusi e in generale utilizzati più dal personale maschile (ma non è più un'esclusiva come invece negli anni scorsi).

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a 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 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

Obiettivo:

Permettere al personale dipendente la gestione del proprio Lavoro Agile garantendo la conciliazione tra le esigenze organizzative dell'Ente con le necessità conciliative del personale delle varie Aree professionali

Somministrazione questionario di rilevazione con l'obiettivo di indagare lo stato di implementazione del Lavoro Agile rispetto al percepito del personale, rilevando, criticità e opportunità

Azioni:

Somministrato questionario sul lavoro agile ai dipendenti nel periodo aprile - giugno 2024 che ha raccolto le opinioni sulle misure volte alla conciliazione di tempi, lavoro e pari opportunità.

Il monitoraggio quantitativo prende in considerazione:

- numero di giorni di lavoro svolto effettivamente in agile rispetto al numero di giorni richiesti complessivamente da contratto (analisi storico, dimensione anche per genere, età, direzione)
- numero di giorni svolti effettivamente (analisi storico, dimensione anche per genere età, direzione)

Riferimento professionale: Direzione Risorse umane e Direzione Strategie, Miglioramento processi e organizzazione

Iniziativa n. 2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa Lavoro

Obiettivo:

Consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato motorizzato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.

Azioni:

Favorire l'uso del trasporto pubblico attraverso la continuazione del progetto "Mobilitiamocy"

Riferimento professionale: Direzione Trasporti e Mobilità sostenibile

Iniziativa n. 3 Interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo

Obiettivo:

Percorso formativo specifico per i diversi ruoli di responsabilità all'interno dell'Ente (principalmente personale Dirigente e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione) in vista di un graduale cambiamento di cultura organizzativa del lavoro che integri, tra le competenze professionali necessarie, quelle di tipo relazionale

Azioni:

Percorsi di formazione specifici per il personale dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione:

- Formazione soft-skill nelle seguenti tematiche:
 - Organizzazione del lavoro e gestione del tempo
 - Teambuilding e Teamworking
 - Comunicazione efficace e negoziazione
 - Orientamento al risultato
 - Parlare in pubblico
- Disabilty Managemente e Inclusione
- Formazione sul linguaggio inclusivo rivolta al gruppo Referenti di parità
- Contrast alle discriminazioni rivolta al gruppo Referenti di parità

Percorsi di formazione specifici per il personale Dirigente

- Training Diversity & Inclusion Management- Promuovere una leadership effettivamente inclusiva
- Disability e Diversity Manager

Riferimento professionale: Responsabile Formazione interna Città metropolitana di Torino

A gennaio 2024, con l'approvazione del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione dell'Ente (Con Decreto del Sindaco Metropolitano n. 14 del 25 gennaio 2024) è stato approvato il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione 2024-2026 della Città metropolitana di Torino), è stato approvato anche il PAP 24/26, comprensivo delle seguenti azioni:

1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo 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 delle Direzioni dell'Ente, le Organizzazioni sindacali e il CRAL

4 Interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo

Per il triennio 2024-2026 si conferma un Piano suddiviso in 4 azioni che prendono in considerazione:

- gli sviluppi delle modalità di lavoro agile, le cui modalità di attuazione sono ormai definite nel POLA (Piano Organizzativo del Lavoro Agile, anch'esso confluito nel PIAO);
- le novità del nuovo contratto CCNL e la firma degli accordi, 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,);
- il contesto e le condizioni generali esterne, caratterizzate in questo momento da una forte attenzione al tema della violenza sulle donne e sulle fragilità

- il contesto interno, caratterizzato da una forte attività assunzionale e dall'inserimento di nuove risorse, in prevalenza giovani, tramite i contratti di formazione lavoro under 32, con l'intento di fermare l'emorragia di personale che per una serie di fattori si era verificata negli anni a partire dal 2014.

Una breve rendicontazione delle azioni è inserita nel PAP 25/27 su cui si è lavorato già a partire da dicembre 2024 dando atto degli interventi effettuati e prevedendo la rimodulazione degli obiettivi.

Le azioni 1,2 e 4 sono state implementate con l'intervento delle Direzioni Risorse Umane, Direzione Strategie, Miglioramento processi e organizzazione e Direzione Trasporti e mobilità sostenibile.

L'azione 3 comprende gli interventi del CUG condotti mediante attivazione di relazioni, collaborazioni e incontri tematici a costo 0 per l'amministrazione.

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)	737	872	2094	2293	638	6634	87,73	30,68	220	335	177	142	54	928	12,27	5,15
Aggiornamento professionale	1564	1620	2065	3780	1203	10232	48,50	47,31	1302	1917	1954	4245	1445	10863	51,50	60,28
Competenze manageriali/Relazionali	684	437	848	2073	587	4629	43,89	21,40	464	926	1417	2623	488	5918	56,11	32,84
Tematiche CUG	3	10	7	51	7	78	26,00	0,36	5	20	10	139	48	222	74,00	1,23
Violenza di genere	4	9	6	15	3	37	33,64	0,17	13	9	11	28	12	73	66,36	0,41
Altro	8	0	0	8	0	16	50,00	0,07	0	0	8	8	0	16	50,00	0,09
Totali ore	3000	2948	5020	8220	2438	21626			2004	3207	3577	7185	2047	18020		
Totali ore %	7,57	7,44	12,66	20,73	6,15	54,55			5,05	8,09	9,02	18,12	5,16	45,45		

⁽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

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⁾	
Concorso Pubblico	12	60,00	8	40,00	20	52,63	Uomo
Concorso Pubblico	1	25,00	3	75,00	4	10,53	Donna
Selezione pubblica	0	0,00	4	100,00	4	10,53	Donna
progressioni tra le aree	1	25,00	3	75,00	4	10,53	Uomo
Mobilità volontaria	4	66,67	2	33,33	6	15,79	Donna
Totale personale	18		20		38		
Totale % sul personale complessivo	2,16		2,40		4,56		

⁽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 complessivo di presenze maschili e femminili (come valori assoluti 18 uomini e 20 donne). Nel ruolo di presidente invece, compare una marcata prevalenza maschile.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive 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 %
0000	€13262,00	€11710,80	€ -1551,20	-13,25
0001	€1618,33	€0,00	€ -1618,33	--
OE00	€23526,10	€22573,70	€ -952,40	-4,22
OE01	€21885,00	€27091,80	€ 5206,80	19,22
I000	€23967,00	€23211,30	€ -755,70	-3,26
I001	€28823,20	€24938,30	€ -3884,90	-15,58
FEQ0	€32736,40	€31181,00	€ -1555,40	-4,99
FEQ1	€36625,20	€36610,20	€ -15,00	-0,04
FEQPO	€0,00	€2174,56	€ 2174,56	100,00
FEQP1	€44448,40	€45141,60	€ 693,20	1,54
Dirigente	€108129,00	€105342,00	€ -2787,00	-2,65
Segretario generale	€106320,00	€0,00	€ -106320,00	--

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Direttore Generale	€14612,00	€0,00	€ -14612,00	--

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

Si evidenzia che gli incarichi con retribuzione più elevata, cioè quelli di Direttore generale, di Segretario generale, nonché tutti i dirigenti di Dipartimento sono attribuiti a persone di genere maschile.

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: Non so

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: Non so

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Sì

Il ROUS, Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, nella revisione vigente 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, recentemente aggiornato e approvato con *Decreto del Sindaco Metropolitano n. 229 del 22 luglio 2024*, integra e specifica, per il personale in servizio, gli obblighi stabiliti dal Codice generale, cui si fa rinvio per quanto non espressamente regolato.

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 2024 sono pervenute 7 segnalazioni informali gestite mediante colloqui di approfondimento e verifica della situazione per accertarne la consistenza, rinviando ai referenti adeguati per il supporto. L'analisi delle segnalazioni ha stimolato l'aggiornamento e/o sviluppo delle azioni di miglioramento per l'annualità successiva.

I casi riguardavano per lo più l'AMBITO PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO (disagio personale e organizzazione).

Si precisa che nel 2024 il CUG, di concerto con gli altri organismi di parità, si è attivato, in attuazione del GEP e del precedente PAP, per l'istituzione della Consigliera di Fiducia, in quanto alcune delle segnalazioni pervenute avrebbero potuto trovare risposte più appropriate da una figura esterna all'ente.

Sezione 5 - Performance

Analisi degli obiettivi di pari opportunità

Obiettivo:

Banca dati delle competenze del personale

estratto da Piano Performance 2024

obiettivo n.15 - Reskilling- nuove abilità per mansioni diverse: ricognizione del personale su cui intervenire e dei ruoli da ricoprire, formazione dei dipendenti e assegnazione- Numero di persone riassegnate rispetto al numero persone coinvolte - Target 50%

obiettivo n.16 - Ridefinire il sistema dei profili professionali, le job description e l'abbinamento con le soft skills entro 31/12/2024

Obiettivo:

Disciplina Lavoro agile

estratto da Piano Performance 2024

obiettivo n.4 - Produttività ed efficienza dell'Ente -Definire entro il 30/04/2024 un set di indicatori di efficienza ed efficacia per i dipendenti in lavoro agile e implementazione entro il 30/09/2024

Obiettivo:

(3) Promozione delle pari opportunità e contrasto alle violenze di genere e violenza

estratto da Piano Performance 2024

obiettivo n.60 - Violenza di genere - Numero di incontri organizzati nell'anno (Oltre la rete DAFNE). Target 4

Seconda Parte – L’azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	nomina su candidature
Tipologia di atto:	determinazione della Dirigente Risorse Umane
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 specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	v.elenco attività - rendicontazione PAP
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	pagina intranet, email dedicata
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l’anno si riunisce il cug: 9	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell'amministrazione pubblica di appartenenza

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

- Aggiornamento Codice di Comportamento,

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?

- 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
- implementazione del lavoro agile

Considerazioni conclusive

Il CUG intende confermarsi come organismo presente, attivo e propositivo, con l'obiettivo di supportare e monitorare - per quanto di competenza - le iniziative che possano in qualche modo ridurre i disagi di donne e uomini che lavorano per questo Ente, migliorandone le condizioni di lavoro e di conciliazione dei tempi, nell'ottica di contrastare e prevenire situazioni di discriminazione e disparità.

Nel 2024 abbiamo avuto la conferma di costituire un canale di ascolto, recettore di bisogni e proposte anche informali.

Con la collaborazione delle Direzioni Risorse Umane e Direzione Strategie, miglioramento dei processi e organizzazione è stato realizzato il questionario su lavoro agile e azioni positive per conoscere lo stato di implementazione del Lavoro Agile rispetto al percepito del personale, rilevando, criticità e opportunità da considerare per l'elaborazione di nuove azioni positive. Il questionario è stato somministrato tra aprile e giugno 2024 ed il riscontro è stato positivo (oltre 400 risposte). Il report completo è disponibile su internet - Amministrazione trasparente <https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/servizi-erogati/carta-servizi-standard-qualita> (<https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/servizi-erogati/carta-servizi-standard-qualita>).

Questo primo passo pone le basi per successive iniziative di rilevazione che potranno avviarsi nel 2025.

Sul tema degli spostamenti casa-lavoro, a cui il CUG tiene nell'ottica del miglioramento dei tempi di conciliazione, grazie all'interessamento della Direzione Trasporti e Mobilità sostenibile si è ottenuto l'estensione della finestra temporale utile per aderire all'iniziativa Mobilityamoci (l'abbonamento al trasporto pubblico in convenzione per i dipendenti), permettendo così l'accesso all'agevolazione anche ai nuovi assunti in corso d'anno.

In tema di welfare, nel corso del 2024 il CUG si è reso promotore di un'iniziativa dell'INPS connessa alla prevenzione cardiologica e oncologica diffondendo la notizia del bando a cui aderire, per poter poi accedere ad uno screening gratuito - o meglio rimborsabile, presso strutture accreditate. Poiché la procedura richiede l'accesso al portale tramite credenziali e un po' di dimestichezza con gli strumenti digitali, è stata avviata una collaborazione con lo sportello per la facilitazione digitale

dell'URP che ha predisposto una documentazione informativa di supporto e potrà offrire assistenza con gli strumenti informatici. L'iniziativa potrà esser completata nel 2025, ma saranno sempre più importanti le azioni concrete relative a "welfare salute" e welfare come aspetto economico che si rilevano ormai sempre più spesso una priorità tra i colleghi.

Un importante passo nel 2024 è stato quello della costituzione del Gruppo Referenti Parità che permetterà di creare una maggiore sinergia tra CUG e Direzioni e promuovere lo sviluppo di una cultura inclusiva in tutto l'Ente (ad oggi si contano 26 referenti appartenenti a ognuna delle Direzioni dell'Ente, già coinvolto in alcuni momenti formativi specifici (es. l'utilizzo del linguaggio inclusivo all'interno dell'ente, il contrasto alle discriminazioni, percorso formativo promosso dall'UNAR sul tema dell'inclusione-progetto PARI; inoltre il gruppo è stato coinvolto nell'iniziativa dell'ufficio pari opportunità e contrasto alle discriminazioni che in collaborazione con l'Università di Bologna, ha mappato i documenti amministrativi in uso e ne valuterà - tramite il Politecnico di Torino - il livello di inclusività utilizzando un applicativo di intelligenza artificiale denominato: "Inclusively".

In occasione della revisione del Codice di Comportamento dell'Ente, il CUG ha esaminato il testo e predisposto alcuni emendamenti utili a definire le modalità di relazione del personale con il/la Consulente di Fiducia e le procedure per rivolgersi a tale figura, ribadendo in particolare che:

- tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori hanno diritto ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di egualianza, correttezza, rispetto e dignità della persona
- la/il Consulente di Fiducia può garantire l'ascolto ed il supporto a tutte le persone che, a qualunque titolo, lavorano all'interno delle sedi della Città metropolitana di Torino e che si ritengono vittime di abusi, molestie, mobbing, discriminazioni, situazioni di disagio o conflittualità sul luogo di lavoro, in attuazione di quanto previsto nel Codice di Comportamento stesso.

Gli emendamenti sono stati accolti, ma la nomina del/della consulente di Fiducia richiederà nel 2025 ancora qualche sforzo attuativo.

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