



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)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)
(433.97 KB)

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

2025 - 2027

2026 - 2028

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

[piano_azioni_positive_cmto-triennio_2026-2028-anno_.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2026-2028-anno_.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cmto-triennio_2026-2028-anno_.pdf)



[ve_cmto-triennio_2025-2027-anno_.pdf\)](#)

(521.7 KB)

[ve_cmto-triennio_2026-2028-anno_.pdf\)](#)

(342.09 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⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Tipo presenza | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|-----------------|-------------|-------------|--------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Tempo Pieno | 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

| Tipo misura conciliazione | Uomini | | | | | | | | Donne | | | | | | | |
|--|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|----------------------------|
| | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽²⁾ | < 30 | da 31 a 40 | da 41 a 50 | da 51 a 60 | > 60 | Totale | Totale % ⁽¹⁾ | % di genere ⁽³⁾ |
| Personale che fruisce di part time a richiesta | 0 | 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 analoga (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

| Tipo permesso | Uomini | | Donne | | Totale | |
|--|-----------------|------------------|-----------------|------------------|-----------------|------------------|
| | 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 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

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
- Disability Management e Inclusione
- Formazione sul linguaggio inclusivo rivolta al gruppo Referenti di parità
- Contrasto 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 Metropolitan 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 |
| Totale ore | 3000 | 2948 | 5020 | 8220 | 2438 | 21626 | | | 2004 | 3207 | 3577 | 7185 | 2047 | 18020 | | |
| Totale 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 % |
|---------------------|---------------------------------|--------------------------------|-------------------|---------------------|
| O000 | €13262,00 | €11710,80 | € -1551,20 | -13,25 |
| O001 | €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 |
| FEQP0 | €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 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: | 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 |

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 eguaglianza, 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>