



Portale CUG

Relazione CUG

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino

Acronimo:	CCIAA TO
Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10123
Indirizzo:	Via Carlo Alberto, 16
Codice Amministrazione:	cciaa_to
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura e loro Unioni Regionali
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2019-2021	2022-2024
piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2019-2021-anno_.pdf) (354.58 KB)	piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2022-2024-anno_.pdf) (2.26 MB)
2024 - 2026	2025 - 2027
piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2024-2026-anno_.pdf)	piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2025-2027-anno_.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_cciaa_to-triennio_2025-2027-anno_.pdf)

no- triennale/cciaa_to/2024-2026/piano_azioni_p ositive_cciaa_to-triennio_2024-2026- anno_.pdf (667.7 KB)	no- triennale/cciaa_to/2025-2027/piano_azioni_p ositive_cciaa_to-triennio_2025-2027- anno_.pdf (142.75 KB)
---	--



Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale		0	0	0	2	1	0	0	0	0	1
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	6	13	6	0	1	21	39	12
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1	4	5	18	7	5	6	25	57	26
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2
Totale personale		1	5	11	34	15	5	7	47	97	41
Totale % sul personale complessivo		0,38	1,90	4,18	12,93	5,70	1,90	2,66	17,87	36,88	15,59

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⁾
Inferiore a 3 anni	1	5	4	7	1	18	32,14	28,57	5	4	11	12	6	38	67,86	19,39
Superiore a 10 anni	0	0	6	21	12	39	20,74	61,90	0	2	30	84	33	149	79,26	76,02
Tra 3 e 5 anni	0	0	0	0	1	1	11,11	1,59	0	1	5	1	1	8	88,89	4,08
Tra 5 e 10 anni	0	0	1	4	0	5	83,33	7,94	0	0	1	0	0	1	16,67	0,51
Totale	1	5	11	32	14	63			5	7	47	97	40	196		
Totale %	0,39	1,93	4,25	12,36	5,41	24,32			1,93	2,70	18,15	37,45	15,44	75,68		

⁽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⁾
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	6	26,09	17	73,91	23	8,88
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	0,77
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	18	25,71	52	74,29	70	27,03
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	1	25,00	3	75,00	4	1,54
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	4	100,00	4	1,54
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	19	21,84	68	78,16	87	33,59
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	6	42,86	8	57,14	14	5,41
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea magistrale	7	15,56	38	84,44	45	17,37
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	3	75,00	1	25,00	4	1,54
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,77
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,77
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,39
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI		0	0,00	1	100,00	1	0,39
Totale personale		63		196		259	
Totale % sul personale complessivo		23,95		74,52		98,48	

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

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

Si conferma quanto evidenziato nelle precedenti relazioni, con riferimento alle qualifiche dirigenziali ricoperte da 3 uomini e 1 donna: collocati nella fascia da 51 a 60 anni e da 60 anni in su, per cui si trovano nella parte finale della carriera lavorativa.

Anche tra il personale non dirigente si può notare una significativa distribuzione nelle fasce d'età medio alta, evidenziando la tendenza costante del progressivo innalzamento dell'età media del personale. Dal confronto con la tabella dell'anno precedente, si può osservare che c'è stato un incremento in organico nella fascia da 31 a 40 di un dipendente uomo, mentre nella stessa fascia di età non c'è stato nessun cambiamento nel numero di dipendenti donne.

Il personale, sia maschile che femminile, è maggiormente concentrato nella fascia 51/60.

La fascia over 60 riporta il maggior incremento numerico sia per gli uomini che per le donne riflettendo il naturale passaggio di fascia dovuto alla maggiore anzianità del personale.

All'interno della tabella che fotografa le anzianità nei vari profili suddivisa per genere ed età il primo dato che spicca è la riduzione in valore assoluto del numero di dipendenti collocato nella fascia "superiore a 10 anni" rispetto all'anno 2024: 188 persone nel 2025 (di cui 39 uomini e 149 donne) rispetto a 216 persone nel 2024 (di cui 46 uomini e 170 donne).

È evidente, comunque che la maggior parte del personale permane nel proprio profilo e livello per un periodo superiore a 10 anni; seguito dal personale che permane per un periodo inferiore a tre anni. Una minima parte si colloca nelle fasce di permanenza tra 3 e 5 anni e tra 5 e 10 anni.

Nella colonna percentuale di genere, ove la percentuale è calcolata sul totale di genere, rispetto quindi alla presenza del genere all'interno della popolazione camerale, si evidenzia che:

- la percentuale degli uomini che permangono nel profilo meno di 3 anni è leggermente superiore a quella delle donne 28,57% a fronte di 19,39%.
- nella fascia di permanenza tra i 3 e i 5 anni: 1,59% per gli uomini e 4,08% per le donne
- nella fascia tra i 5 e i 10 anni: 7,94 % per gli uomini e 0,51% per le donne
- nella fascia oltre i 10 anni: 61,90% per gli uomini e 76,02% per le donne.

Dall'analisi della relazione tra inquadramento e titolo di studio si conferma come nell'area istruttori e in quella degli operatori esperti troviamo dipendenti con titolo di studio superiore a quello richiesto.

Con riferimento alla rilevazione precedente si riscontra un incremento nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione di personale in possesso di titoli di studio superiori al diploma, con un incremento delle lauree magistrali e dei master di I livello.

Al contempo sia nell'area istruttori che in quella degli operatori si riscontra invece un decremento significativo.

Quanto riscontrato può essere spiegato dal fatto che nel corso del 2025 è stato inserito personale prevalentemente inquadrato nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione, mentre molte persone andate in pensione appartenevano alle aree degli istruttori e degli operatori.

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⁾
Part Time ≤50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	1	1	100,00	0,51
Part Time >50%	0	0	0	2	0	2	8,00	3,03	0	0	7	13	3	23	92,00	11,68
Tempo Pleno	1	5	11	32	15	64	27,00	96,97	5	7	40	84	37	173	73,00	87,82
Totale	1	5	11	34	15	66			5	7	47	97	41	197		
Totale %	0,38	1,90	4,18	12,93	5,70	25,10			1,90	2,66	17,87	36,88	15,59	74,90		

- (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 telelavoro	0	0	1	2	1	4	15,38	7,02	0	0	2	11	9	22	84,62	11,89
Personale che fruisce del lavoro agile	0	4	10	29	10	53	25,12	92,98	4	6	37	80	31	158	74,88	85,41
Personale che fruiva di orari flessibili	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	1	2	1	1	5	100,00	2,70
Totale	0	4	11	31	11	57			4	7	41	92	41	185		
Totale %	0,00	1,65	4,55	12,81	4,55	23,55			1,65	2,89	16,94	38,02	16,94	76,45		

- (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

Il personale dell'Ente, in linea con la tendenza degli anni precedenti, conferma una forte presenza femminile (75%) rispetto a quella maschile (25%) ed è connotato da un'età anagrafica medio-alta. La maggior parte del personale, sia uomini che donne, è infatti collocata nella fascia 51-60 anni (50% del totale), seguono coloro che hanno un'età compresa tra 41 e 50 anni (22% del totale), mentre gli ultrasessantenni rappresentano il 21% del totale (incremento di 4 punti percentuali rispetto alla rilevazione precedente); solo il 5% ha, invece, un'età compresa tra 31 e 40 anni e un residuo 2%, ha meno di 30 anni. Nel raffronto con l'anno precedente è evidente da un lato un aumento del personale più anziano.

L'articolazione dell'orario di lavoro vede una prevalenza di personale impiegato full time, con una prevalenza di questa tipologia tra gli uomini (97%) rispetto alle donne (73%). Il part-time è scelto da 2 uomini in valore assoluto, contro 24 donne, che rappresentano il 12% del personale femminile dell'ente. Per quanto riguarda la fascia di età, la maggior parte di coloro che usufruisce di un orario ridotto (part time superiore al 50%) ha un'età compresa tra 51 e 60 anni.

Nel 2025 il personale dell'Ente era costituito da 66 uomini e 197 donne.

Tra le misure di conciliazione quella più diffusa risulta il ricorso al lavoro agile (ex smart working), utilizzato da 53 uomini e da 158 donne; questa forma di flessibilità è accessibile volontariamente con la sottoscrizione di un accordo con l'amministrazione e non è imposta dall'ente, prevede la fruizione facoltativa di un massimo di 8 giornate di lavoro al mese, garantendo la prevalenza dell'orario svolto in presenza.

Si osserva quindi che una significativa quota di personale sceglie a priori di non utilizzare questa misura di conciliazione.

Segue poi il ricorso al lavoro da remoto o telelavoro, che riguarda 22 donne collocate prevalentemente nella fascia di età compresa tra i 51 e i 60 anni e 4 uomini, collocati nella medesima fascia d'età.

Con riferimento al ricorso ad orario flessibile, nel 2025 nessun uomo ha attivato tale possibilità, confermando la stessa situazione degli anni precedenti, mentre le donne che hanno fatto ricorso a tale misura sono diminuite da 7 a 4, con un decremento nella fascia da 41 a 50.

Si conferma che anche nel 2025 l'Ente ha mantenuto le forme di flessibilità oraria generalizzate, introdotte nel periodo di emergenza sanitaria da Covid-19, ma conservate per il positivo impatto sulla conciliazione dei tempi.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	109	16,29	560	83,71	669	21,29
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	696	30,93	1554	69,07	2250	71,59
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	3	1,65	179	98,35	182	5,79
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	4	9,52	38	90,48	42	1,34
Totale permessi	812	25,84	2331	74,16	3143	

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

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

L'esame dei dati in tabella confrontato con i medesimi delle due rilevazioni precedenti conferma una tendenza di costante aumento in valore assoluto della fruizione di permessi giornalieri L.104/1992 passati da 571 giorni a 669 giorni ed anche da un maggiore ricorso in termini assoluti del numero di permessi orari L.104/1992: da 1646 ore a 2250 ore.

Si conferma, come segnalato nella relazione precedente, che la fruizione di permessi L. 104/1992 (669 giorni e 2250 ore) supera notevolmente quella dei congedi parentali (pari a complessivi 182 giorni e 42 ore), in linea con la crescente età media del personale.

È evidente, nel raffronto con la rilevazione precedente, un maggiore ricorso in valori assoluti dei permessi L.104/1992 da parte del personale maschile.

Con riferimento ai congedi parentali rispetto all'anno precedente è però interessante notare un significativo aumento del ricorso ai congedi parentali: nel 2025 sono stati fruiti 182 permessi giornalieri per congedi parentali contro gli 87 congedi giornalieri richiesti nel 2024.

Il numero dei permessi orari per congedi parentali fruiti nel 2025 è pari a 42 contro 187 richiesti nel 2024, con una significativa diminuzione del ricorso a tale misura.

Il ricorso ai permessi giornalieri o orari per congedi parentali da parte degli uomini è sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

Non è possibile effettuare un'adeguata analisi con riguardo ai permessi ex L. 104/1992, in quanto viene richiesto di indicare il numero dei giorni ed ore fruiti dagli uomini e dalle donne e non quante persone appartenenti a ciascun genere li ha utilizzati. Inoltre, non è possibile distinguere i casi in cui il riconoscimento della L.104/1992 sia connessa a condizioni proprie del dipendente o di altri a cui presti cura e assistenza.

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

- Congedi parentali

- 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

Sono di seguito elencati gli obiettivi e le relative azioni positive previste nella sezione dedicata alle Pari opportunità contenuta nel PIAO 25-26 e realizzate nel 2025

Obiettivo: Promuovere interventi organizzativi interni finalizzati a garantire la conciliazione delle esigenze di vita e di lavoro e lo sviluppo personale

Azioni:

- garantire orari lavorativi che permettano una migliore conciliazione tra esigenze a livello familiare e professionale attraverso ampie fasce flessibili in ingresso, possibilità di richiedere una maggiore flessibilità oraria e, qualora necessario, anche una diversa articolazione oraria
- garantire l'utilizzo del lavoro da remoto/agile
- favorire la formazione di tutti i dipendenti e le dipendenti per lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane attraverso la frequenza di corsi individuali o collettivi
- prevedere collegamenti di videoconferenze per tutte le riunioni convocate in presenza ogniqualvolta possibile
- destinare almeno 2 ore di formazione obbligatoria di tutto il personale, compresa tutta la dirigenza, all'educazione alla parità di genere nelle azioni, nel linguaggio e nell'adozione di scelte organizzative, condividendo il contenuto del corso con il CUG

Obiettivo: Promuovere iniziative a favore delle dipendenti durante il periodo della gravidanza e della mamma lavoratrice al rientro della maternità

Azioni:

- conservare la guida "Aspettando insieme", vademecum per le future mamme e papà dipendenti
- proseguire nel progetto di re-inserimento a favore delle dipendenti lavoratrici al rientro dalla maternità attraverso incontri mirati
- promuovere la conoscenza degli istituti e, più in generale, della normativa a tutela della maternità, della paternità e dell'infanzia

Obiettivo: Promuovere il ruolo e l'attività del C.U.G. per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e le azioni contro le discriminazioni di genere

Azioni:

- supportare l'attività del CUG agevolandone l'integrazione con quella svolta dalla rete dei CUG della Città metropolitana di Torino e nazionale e mettendo a disposizione le risorse necessarie per il perseguimento delle proprie finalità
- coinvolgere e formare i componenti del CUG nelle materie di competenza e nei temi di interesse
- promuovere le tematiche inerenti alle pari opportunità e dare piena applicazione alle Linee Guida sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro nelle Pubbliche Amministrazioni"
- effettuare valutazioni sulla possibile adesione alla Fondazione Rigel

Obiettivo: Promuovere il benessere organizzativo aziendale e individuale al fine di conseguire un'organizzazione generatrice di benessere sul lavoro

Azioni:

- confermare lo sportello d'ascolto per consentire al dipendente che lo richiama, l'opportunità di incontrare un professionista esterno all'azienda, a cui rivolgersi per un "orientamento" o un "sostegno"
- confermare la messa a disposizione di una piattaforma di servizi welfare
- mantenimento della Convenzione "Smart Mobility", a cui la Camera di commercio di Torino ha aderito a partire dal 2018, con l'azienda di trasporto pubblico locale Gruppo Torinese Trasporti e corresponsione di un contributo per la mobilità sostenibile per incentivare spostamenti meno inquinanti

Obiettivo: Promuovere la sicurezza sul lavoro in ottica di genere, anche in relazione al tema stress lavoro correlato e alla violenza di genere

Azioni:

- garantire in caso di necessità interventi tempestivi in caso di pressioni o molestie sessuali, atteggiamenti mirati ad avvilire il dipendente, anche in forma velata ed indiretta, atti vessatori, correlati alla sfera privata della lavoratrice o del lavoratore, sotto forma di discriminazione
- analizzare e monitorare gli interventi già avviati dall'ente per ottimizzare e migliorare gli ambienti di lavoro
- interventi formativi e informativi alla dirigenza e a tutto il personale in materia di rischi di violenza e molestie sul luogo di lavoro
- adesione all'iniziativa "Riforma-Mentis" promossa dal Dipartimento della Funzione Pubblica

Obiettivo: promuovere la difesa dei lavoratori e delle lavoratrici contro le discriminazioni, il mobbing e lo stalking

Azioni:

- garantire il continuo impegno a contrastare le discriminazioni di ogni tipo, azioni di mobbing e stalking a danno dei lavoratori e delle lavoratrici, assicurando un pronto intervento per eliminare e contrastare tali situazioni eventualmente

segnalate direttamente all'Ente o attraverso il CUG

-sensibilizzare l'intera struttura all'utilizzo di un linguaggio inclusivo/ampio sotto il profilo del genere anche attraverso corsi di formazione

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

-prosecuzione della campagna di sensibilizzazione su Intracam a cura di Settore Personale e CUG, proponendo un lavoro di approfondimento su alcune parole sul tema dell'etica, della violenza e della discriminazione

Con riferimento alla collaborazione del CUG alla realizzazione del PIAO 2025-2027, l'amministrazione ha accolto alcune delle proposte del CUG, tra cui si segnalano:

- destinare due ore di formazione obbligatoria di tutto il personale, compresa tutta la dirigenza all'educazione alla parità di genere nelle azioni, nel linguaggio e nell'adozione di scelte organizzativa. Il contenuto del corso sarà condiviso con il CUG.
- valutare l'adesione alla Fondazione Rigel
- valutare la possibilità di sviluppare forme di welfare mirate e personalizzate mettendo a disposizione dei dipendenti servizi che rispondano alle reali esigenze di tutti.

Mantenuta sulla intranet dell'Ente la rubrica "Le parole per dirlo", per condividere riflessioni sul linguaggio, con attenzione in particolare all'etica e alla diversità.

Il CUG è stato coinvolto nel piano di formazione del personale neoassunto, con un incontro informativo sul ruolo del CUG e le iniziative intraprese.

Il CUG è stato coinvolto ed ha espresso il proprio parere sul piano azioni positive triennio 2026-2028 e sul piano di formazione 2026.

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⁾
Specialistica	6	124	812	625	285	1852	28,17	49,01	210	194	1326	2124	868	4722	71,83	45,63
informatica	13	30	108	383	94	628	24,04	16,62	77	101	439	976	391	1984	75,96	19,17
Manageriale	0	0	7	36	54	97	45,33	2,57	0	0	37	72	8	117	54,67	1,13
Pari opportunità e benessere	2	10	32	132	56	232	22,92	6,14	15	25	162	366	212	780	77,08	7,54
Comunicazione e informazione	18	66	128	267	171	650	24,86	17,20	60	57	477	955	416	1965	75,14	18,99
Sicurezza	1	12	45	126	108	292	29,52	7,73	33	13	174	345	132	697	70,48	6,74
Tematiche varie	0	1	7	15	5	28	25,23	0,74	3	3	18	43	16	83	74,77	0,80

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⁾
Totale ore	40	243	1139	1584	773	3779			398	393	2633	4881	2043	10348		
Totale ore %	0,28	1,72	8,06	11,21	5,47	26,75			2,82	2,78	18,64	34,55	14,46	73,25		

⁽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

I dati forniti con riguardo alla formazione risultano aggregati per numero di ore fruite, senza distinzione di inquadramento contrattuale e di numero di persone fruitrici, impedendo così un'analisi approfondita della situazione e riproponendo pertanto le criticità già emerse e segnalate nelle relazioni relative agli anni precedenti.

Il totale di ore di formazione fruite dal personale dell'ente nel 2025 è stato di 14.127 ore contro le 13.001 ore di formazione dell'anno precedente (per riferimento nel 2023 le ore di formazione era state 5198 (27% da parte di uomini; 73% da parte di donne).

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

L'Ente nel rispetto della direttiva Zangrillo del 28 novembre 2023, in tema di formazione del personale, nell'ambito della formazione minima obbligatoria di 40 ore per dipendente, ha individuato per tutto il personale la fruizione dei corsi messi a disposizione nella piattaforma Syllabus, di seguito elencati:

- gestire dati, informazioni e contenuti digitali
- conoscere le tecnologie emergenti per la trasformazione digitale

Tutto il personale è stato poi coinvolto nella formazione avente ad oggetto il linguaggio inclusivo, tutto il personale ha seguito un percorso strutturato in più moduli sulle soft skill ed è stato coinvolto in un modulo di formazione inerente alla sicurezza informatica.

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

- 6574 ore formazione specialistica
- 214 ore formazione manageriale
- 1012 ore pari opportunità e benessere
- 2615 ore comunicazione e informazione
- 111 ore formazione afferente a tematiche varie che riguarda temi tra loro diversi, non classificabili unitariamente
- 989 ore formazione sicurezza
- 2612 ore formazione informatica

Come già rilevato, nella tabella sono state indicate solamente le ore di formazione fruite, suddividendole per genere e fascia d'età: la mancata indicazione del numero di persone che ne hanno fruito impedisce di effettuare un'adeguata analisi della situazione. In ogni caso la suddivisione per genere delle ore fruite (27% uomini; 73% donne) è praticamente speculare alla suddivisione per genere del personale camerale (25% uomini; 75% donne). Il maggior numero di ore fruite, sia tra gli uomini sia tra le donne, si attesta nelle fasce da 41 a 50 e da 51 a 60, cioè nelle fasce più rappresentate tra il personale dell'ente.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Selezione Segretario Generale	2	50,00	2	50,00	4	15,38	Uomo
Selezione n. 1/2025	2	40,00	3	60,00	5	19,23	Uomo
Selezione 1/2024	0	0,00	4	100,00	4	15,38	Donna
Selezione 2/2024	2	28,57	5	71,43	7	26,92	Uomo
Selezione 3/2024	4	66,67	2	33,33	6	23,08	Uomo
Totale personale	10		16		26		
Totale % sul personale complessivo	3,80		6,08		9,89		

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

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

Come indicato nella tabella, nel 2025 si è svolta la procedura comparativa per la designazione e la nomina del Segretario Generale della Camera di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura di Torino.

L'ente ha concluso le selezioni:

- 1/2024 per la copertura nell'organico dell'ente di n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno nell'Area Istruttori (CCNL Funzioni locali) profilo professionale "Istruttore servizi anagrafici, di regolazione del mercato e di e-government", riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della n. 68/1999, con due candidati in graduatoria.
- 2/2024 per la copertura nell'organico dell'ente di n. 2 posti a tempo indeterminato e pieno nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (CCNL Funzioni locali) profilo professionale "Funzionario processi organizzativi e di supporto", di cui n. 1 posto a tempo indeterminato e pieno riservato ai soggetti di cui agli artt. 678 e 1014 del d. lgs. n. 66/2010 con graduatoria finale con tre candidati in graduatoria.
- 3/2024 inerente all'assunzione con contratto a tempo determinato della durata di trentasei mesi e parziale al 90% (con possibilità di trasformazione a tempo pieno già nei primi dodici mesi del triennio) da realizzarsi mediante contratto di apprendistato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, profilo professionale "Funzionario processi organizzativi di supporto" - profilo di competenza "Esperto organizzazione, processi camerali, sviluppo e gestione del personale": nessun candidato ha superato la selezione.

L'ultima selezione è stata quindi avviata nel 2025 (selezione 1/2025) e all'esito risultano 4 candidati in graduatoria.

In tutte le commissioni è stata garantita la presenza di entrambi i generi, e, ad eccezione di una procedura selettiva, in tutte le commissioni i membri erano in prevalenza donne (in un caso la commissione era interamente femminile). Al contempo, solo in un caso la Presidente è stata una donna. Va segnalato che per le procedure di selezione è previsto che il ruolo di

presidente venga ricoperto da un dirigente dell'amministrazione (3 su 4 sono uomini) e che il dirigente è individuato in base alla selezione e destinazione del personale.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
DIRIGENTI	€156556,00	€110151,00	€ -46405,00	-42,13
AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	€37087,20	€36851,60	€ -235,60	-0,64
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€27004,00	€27617,50	€ 613,50	2,22
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€23096,50	€23727,30	€ 630,80	2,66
AREA DEGLI OPERATORI	€19295,00	€20520,70	€ 1225,70	5,97

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

Le differenze in negativo per le donne sono presumibilmente attribuibili a diversi fattori: maggior ricorso al part-time, minori prestazioni straordinarie, possibili assenze non retribuite (aspettative per assistenza anziani o disabili, malattia figlio, congedi facoltativi) per le donne.

Inoltre, nella fascia dei dirigenti il gap è maggiore (-46450,00 euro) anche a causa della presenza del Segretario Generale all'interno della fascia dirigenziale.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: **No**

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: **No**

Sportelli d'ascolto: **Sì**

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

L'ente è organizzato in una struttura di vertice con a capo il Segretario generale.

Sono inseriti in questa struttura di vertice alcuni uffici di coordinamento e di progetti specifici, oltre ai settori che si occupano trasversalmente della funzionalità dell'Ente: comunicazione esterna, URP, Personale, Organizzazione e Relazioni sindacali, Sistemi di controllo interno e di gestione, segreteria di Giunta e consiglio e sistemi informativi.

Sono poi state individuate tre aree con a capo personale con qualifica dirigenziale: Risorse finanziarie e Provveditorato, Sviluppo del territorio e Regolazione del Mercato e l'Anagrafe economica.

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

Il CUG attualmente nominato ha accompagnato le proposte fatte ai PIAO 2025/2027 e 2026/2028 con alcune riflessioni utili a cogliere lo spirito delle proposte stesse, che vengono riportate nelle considerazioni conclusive alla presente relazione.

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

Nel corso dell'anno non sono pervenute al CUG notizie o segnalazioni di situazioni di discriminazione/mobbing

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Determinazione Segretario Generale

Tipologia di atto: Determinazione SG 2023000197 del 5 dicembre 2023

Data: 05/12/2023

Organo sottoscrittore: Segretario Generale

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Partecipazione agli incontri periodici della rete nazionale dei CUG

Partecipazione alle riunioni della rete regionale dei CUG di giugno e ottobre 2025

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

Partecipazione dei membri del CUG alle attività di formazione promosse dal CUG
INAIL: Renditi cura della tua bocca:
27/02/2025

Formazione CUG INAIL: Riconoscere per prevenire: la violenza psicologica 17/04/2025

Formazione CUG INAIL: Benessere psicofisico: strumenti per trasformare la risposta allo stress 25/09/2025

Formazione CUG INAIL: Le neuroscienze al servizio della sicurezza: l'esperienza INAIL
30/10/2025

Formazione CUG INAIL: Trovare le parole. Strumenti e proposte per riconoscere e contrastare le disparità 27/11/2025

Eventi formativi fondazione Rigel: Quindi non si può dire niente? Il linguaggio inclusivo: cosa c'è dietro le parole 16/01/2025

Eventi formativi fondazione Rigel: IA: demolire i bias di genere, un algoritmo alla volta 13/02/2025

Eventi formativi fondazione Rigel: Donne e Finanza: strumenti per l'indipendenza economica 06/03/2025

Eventi formativi fondazione Rigel:
Rivoluzione Lavoro: diritti e tutele, ora!
16/04/2025

Eventi formativi fondazione Rigel: Parità retributiva: obiettivo e percorsi 17/09/2025

Eventi formativi fondazione Rigel: La statistica con occhi di donna 29/10/2025

Eventi formativi fondazione Rigel: Parità retributiva: obiettivo e percorsi 17/09/2025

Eventi formativi fondazione Rigel: Contratti pubblici che generano parità e rispetto 03/12/2025

Attività attinenti all'iter di adesione alla fondazione Rigel

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

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : Bacheca CUG presente sulla piattaforma intranet dell'Ente

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
3

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

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

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

- Piani di formazione del personale
- Orario di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, in buona parte

:

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- Sullo stato di attuazione del Piano triennale di azioni positive con focus sui risultati conseguiti, sui progetti e sulle buone pratiche in materia di pari opportunità

Considerazioni conclusive

Il CUG non può che confermare quanto già rilevato nelle precedenti relazioni relative agli anni 2023 e 2024.

I dati analizzati e commentati confermano l'esigenza che le amministrazioni pubbliche rispondano in tempi rapidi ed efficaci ai cambiamenti della società che si ripercuotono anche negli ambienti lavorativi.

Attraverso il benessere organizzativo si può raggiungere anche il benessere personale dei dipendenti, attraverso per esempio la realizzazione di una vera e propria cultura del welfare, capace di cogliere l'innalzamento dell'età del personale con risposte e soluzioni adeguate.

Il CUG ha invitato l'Amministrazione a pensare e sviluppare forme di welfare mirate e personalizzate.

Dal punto di vista interno si conferma l'auspicio che si superi il modello di "organizzazione diffusa", ovvero di organizzazione in cui viene chiesto ad alcuni di "saper fare un po' di tutto" che non è sostenibile per la complessità e specificità dei compiti richiesti e che ingenera nelle persone un forte senso di inadeguatezza ed insicurezza, che rischia di determinare conseguenze negative anche in termini di efficacia ed efficienza dei servizi offerti e, in generale, dell'azione amministrativa.

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

Infine, si raccomanda una particolare attenzione nei confronti dei giovani dipendenti, ancorché pochi, e alle loro legittime aspettative di crescita professionale anche per consentirne la fidelizzazione nei confronti dell'Amministrazione; parimenti, in considerazione del fatto che le posizioni dirigenziali si trovano collocate a fine carriera si raccomanda in fase di turn over di riequilibrare la parità di genere.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-camera-di-commercio-industria-artigianato-e-agricoltura-di-torino-2026>