



Portale CUG

Relazione CUG

CONSERVATORIO STATALE DI MUSICA G.VERDI DI TORINO - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-conservatorio-statale-di-musica-gverdi-di-torino-2026>

Amministrazione

CONSERVATORIO STATALE DI MUSICA G.VERDI DI TORINO

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10123

Indirizzo: Via Mazzini, 11

Codice Amministrazione: csmgv_to

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Istituzioni per l'Alta Formazione Artistica, Musicale e Coreutica - AFAM

Numero dipendenti dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2026

2026-2028

[piano_azioni_positive_csmgv_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_csmgv_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_csmgv_to-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (224.9 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Organo di vertice	Presidente	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Direttore Amministrativo	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	direttore controllo di gestione	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Personale non dirigente	Area assistenti	1	0	1	2	0	1	1	6	0	0
Personale non dirigente	Area dei funzionari	0	1	3	1	1	0	2	5	0	1
Personale non dirigente	AREA OPERATORE	0	1	0	1	1	0	1	1	6	6
Personale non dirigente	Docente I fascia	0	8	10	24	50	0	0	1	10	13
Totale personale		1	10	14	30	53	1	4	14	16	20
Totale % sul personale complessivo		0,61	6,13	8,59	18,40	32,52	0,61	2,45	8,59	9,82	12,27

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	2	7	10	5	4	28	71,79	26,17	1	1	6	2	1	11	28,21	20,37
Tra 3 e 5 anni	0	3	6	10	7	26	63,41	24,30	0	2	3	9	1	15	36,59	27,78
Tra 5 e 10 anni	0	3	6	10	12	31	93,94	28,97	0	1	0	1	0	2	6,06	3,70
Superiore a 10 anni	0	0	3	5	14	22	45,83	20,56	0	0	2	7	17	26	54,17	48,15
Totale	2	13	25	30	37	107			1	4	11	19	19	54		

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-conservatorio-statale-di-musica-gverdi-di-torino-2026>

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⁾
Totale %	1,24	8,07	15,53	18,63	22,98	66,46			0,62	2,48	6,83	11,80	11,80	33,54		

⁽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 OPERATORE	Diploma di scuola superiore	1	33,33	2	66,67	3	1,89
AREA OPERATORE	Inferiore al Diploma superiore	5	31,25	11	68,75	16	10,06
AREA OPERATORE	Laurea	0	0,00	1	100,00	1	0,63
are assistenti	Diploma di scuola superiore	4	80,00	1	20,00	5	3,14
are assistenti	Laurea	0	0,00	6	100,00	6	3,77
Area dei funzionari	Laurea	3	27,27	8	72,73	11	6,92
Docente I fascia	Laurea	93	79,49	24	20,51	117	73,58
Totale personale		106		53		159	
Totale % sul personale complessivo		65,03		32,52		97,55	

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

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

Il Conservatorio statale "Giuseppe Verdi" di Torino è un'istituzione pubblica di alta formazione, di specializzazione di perfezionamento e di ricerca nel settore artistico e musicale e svolge correlate attività di produzione. È dotata di personalità giuridica e gode di autonomia statutaria, didattica, artistica, scientifica, amministrativa, finanziaria e contabile ai sensi dell'art. 33 della Costituzione Italiana, della Legge 21 dicembre 1999, n. 508 e successive modifiche, nonché del Regolamento per l'Autonomia Statutaria e Regolamentare n. 132 del 28 febbraio 2003.

Il Conservatorio è una comunità costituita dal corpo docente, studenti e personale non docente. E' improntato ai principi del pluralismo, della democrazia e delle libertà personali e collettive ed è ispirato al rispetto del diritto individuale al sapere.

Il Conservatorio assicura a tutti pari opportunità nell'accesso agli studi, nella partecipazione alle attività, nei criteri di reclutamento, senza discriminazioni di alcun genere, fatte salve la serietà nello studio e le capacità professionali.

Il personale docente è composto per il 79,49% da uomini e per il 20,51% da donne.

Il personale TA è composto per il 31% da uomini e per il 69% da donne.

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	1	0	0	1	100,00	100,00
Totale	0	0	0	0	0	0			0	0	1	0	0	1		
Totale %	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00			0,00	0,00	100,00	0,00	0,00	100,00		

⁽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⁾
PT Verticale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	0	0	1	100,00	0,76
Smart working	1	2	5	3	1	12	44,44	75,00	1	2	11	0	1	15	55,56	11,45
L104 per disabilità propria	0	0	0	0	3	3	60,00	18,75	0	0	1	0	1	2	40,00	1,53
L104 per assistenza familiari	0	0	1	0	0	1	16,67	6,25	0	0	0	4	1	5	83,33	3,82
Congedo Parentale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	4	0	0	4	100,00	3,05
	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Numero permessi congedi per la disabilità ex. Art. 42, co 5 d.lgs. n. 151/2001 s.m.i.	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	104	0	0	104	100,00	79,39
Totale	1	2	6	3	4	16			1	2	121	4	3	131		
Totale %	0,68	1,36	4,08	2,04	2,72	10,88			0,68	1,36	82,31	2,72	2,04	89,12		

⁽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

L'Amministrazione monitora l'efficienza e l'efficacia dell'articolazione dell'orario di servizio del personale. L'articolazione, volta a favorire la possibilità di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, prevede la flessibilità in entrata per il personale tecnico amministrativo (esclusi operatori) oltre ad una maggiore flessibilità in pausa pranzo. Gli orari così come articolati hanno prodotto sostanziali miglioramenti nella gestione delle presenze/assenze da parte dei dipendenti, riducendo il numero dei permessi richiesti e delle assenze.

Il Conservatorio ha adottato lavoro agile al fine di dare soluzioni organizzative che vengano incontro alle esigenze individuali della vita extralavorativa dei dipendenti, in particolare di coloro che sono gravati da problemi di salute, di cura familiare o risiedono lontano dalla sede di lavoro, poiché si ritiene che questo possa migliorare la qualità delle prestazioni e più in generale garantisca un'organizzazione del lavoro tendente alla richiesta di rinnovamento in chiave digitale della Pubblica Amministrazione.

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	6	54,55	5	45,45	11	1,03
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	0	0,00	139	100,00	139	13,08
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	154	16,87	759	83,13	913	85,89
Totale permessi	160	15,05	903	84,95	1063	

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

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

Il Conservatorio favorisce l'adozione di politiche afferenti i servizi e gli interventi di conciliazione degli orari, dimostrando da sempre particolare sensibilità nei confronti di tali problematiche. In particolare, l'Amministrazione garantisce il rispetto delle "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", di cui alla L. 8 marzo 2000 n. 53 e s.m.i., e del "Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53", di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

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

- Smart working
- welfare

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

Il Conservatorio ha attivato nel 2026 il Comitato Unico di Garanzia (c.d. CUG) come misura atta ad assicurare, nell'ambito del lavoro pubblico, parità e pari opportunità di genere, la tutela dei lavoratori contro le discriminazioni ed il *mobbing* nonché l'assenza di qualunque forma di violenza fisica e psicologica.

Al fine di sensibilizzare il personale e l'utenza a questi temi, nel 2025 l'Amministrazione ha organizzato sessioni di incontro/formazione sul tema delle discriminazioni di genere in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino.

Il Conservatorio nel corso degli anni precedenti ha implementato attività con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino quali lo sportello di ascolto psicologico e l'adesione al progetto PROBEN al fine di sensibilizzare tematiche inerenti le pari opportunità, la discriminazione di genere e la prevenzione delle violenze e del *mobbing* lavorativo.

Nell'ambito di tale progetto sono state organizzate sessioni di formazione in collaborazione col Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino rivolte al personale docente, tecnico amministrativo ed agli studenti.

Nel corso del prossimo triennio il Conservatorio di Torino intende realizzare un piano di azioni positive teso a:

- **Obiettivo 1.** Realizzare analisi sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- **Obiettivo 2.** Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, *mobbing* e discriminazioni.
- **Obiettivo 3.** Garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- **Obiettivo 4:** Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.
- **Obiettivo 5:** Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie e lavoro da remoto finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- **Obiettivo 6:** Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità e sulle procedure di segnalazione agli organi competenti.
- **Obiettivo 7:** Monitorare le azioni positive.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-conservatorio-statale-di-musica-gverdi-di-torino-2026>

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⁾
"Direttiva Zangrillo" in materia di Sistema di misurazione e valutazione delle performance	1	1	2	3	1	8	42,11	100,00	1	1	8	0	1	11	57,89	100,00
Totale ore	1	1	2	3	1	8			1	1	8	0	1	11		
Totale ore %	5,26	5,26	10,53	15,79	5,26	42,11			5,26	5,26	42,11	0,00	5,26	57,89		

⁽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

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⁾	
01. Lingua straniera- tedesco	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
02. Accompagnatori al pianoforte	1	33,33	2	66,67	3	12,50	Uomo
03. Resp. Tecnico per i sistemi di registrazione e digitalizzazione	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Uomo
04. Accompagnatore al clavicembalo	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
05. Informatica musicale	3	100,00	0	0,00	3	12,50	Uomo
06. Multimedialità	3	100,00	0	0,00	3	12,50	Uomo
07. Flauto traversiere	2	66,67	1	33,33	3	12,50	Donna
08. Trombone	3	100,00	0	0,00	3	12,50	Uomo
Totale personale	18		6		24		
Totale % sul personale complessivo	11,04		3,68		14,72		

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

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

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-conservatorio-statale-di-musica-gverdi-di-torino-2026>

Il Conservatorio si impegna ad assicurare, nelle commissioni di concorso e selezione, ivi compresa la mobilità esterna, la presenza di almeno un terzo dei componenti di sesso femminile.

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 %
AREA OPERATORE	€1300,00	€1300,00	--	--
Area assistenti	€1500,00	€1500,00	--	--
Area funzionari	€1700,00	€1700,00	--	--
Area dei funzionari con EQ	€2200,00	€2050,00	€ -150,00	-7,32

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?:

Sì

Nell'arco dell'a.a. 2022-2023, attraverso una collaborazione di ricerca con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino, è stata realizzata una ricerca quali-quantitativa che ha fornito elementi utili all'analisi del presente e alla pianificazione del futuro organizzativo. Lo studio ha previsto la realizzazione di 10 interviste e la somministrazione di un questionario via web (ha risposto il 77% del personale docente e l'83% del personale tecnico-amministrativo).

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: Sì

Codici di comportamento: Sì

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-conservatorio-statale-di-musica-gverdi-di-torino-2026>

Il Conservatorio statale "Giuseppe Verdi" di Torino è un'istituzione pubblica di alta formazione, di specializzazione di perfezionamento e di ricerca nel settore artistico e musicale e svolge correlate attività di produzione. È dotata di personalità giuridica e gode di autonomia statutaria, didattica, artistica, scientifica, amministrativa, finanziaria e contabile ai sensi dell'art. 33 della Costituzione Italiana, della Legge 21 dicembre 1999, n. 508 e successive modifiche, nonché del Regolamento per l'Autonomia Statutaria e Regolamentare n. 132 del 28 febbraio 2003.

Il Conservatorio assicura a tutti pari opportunità nell'accesso agli studi, nella partecipazione alle attività, nei criteri di reclutamento, senza discriminazioni di alcun genere, fatte salve la serietà nello studio e le capacità professionali.

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

Il Cug ha adottato come obiettivo del PAP per il prossimo triennio la redazione e la diffusione del Codice di Comportamento per la lotta contro le molestie sessuali.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Decreto Presidenziale n. 1 del 21/01/2026

Tipologia di atto: Decreto Presidenziale

Data: 21/01/2026

Organo sottoscrittore: Presidente

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

Interventi realizzati a costo zero: No

Esiste una sede fisica del cug?: No

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : <https://www.conservatoriotorino.eu/cug/>

Esiste Normativa/circolari che

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-conservatorio-statale-di-musica-gverdi-di-torino-2026>

regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: **Sì**

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: **No**

Attività

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

- Nell'anno 2025 non era istituito il CUG

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

- Nell'anno 2025 non era istituito il CUG

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?

- Nell'anno 2025 non era istituito il CUG

Considerazioni conclusive

Il Conservatorio nel corso degli anni precedenti ha implementato attività con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino quali lo sportello di ascolto psicologico e l'adesione al progetto PROBEN al fine di sensibilizzare tematiche inerenti le pari opportunità, la discriminazione di genere e la prevenzione delle violenze e del mobbing lavorativo.

Nell'ambito di tale progetto sono state organizzate sessioni di formazione in collaborazione col Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino rivolte al personale docente, tecnico amministrativo ed agli studenti.

Inoltre, è volontà del Conservatorio favorire, nel rispetto delle esigenze dei servizi, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti: esempi concreti ne sono l'articolazione dell'orario di servizio del personale e la pausa pranzo più flessibili, e il lavoro agile.

Source URL:

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-conservatorio-statale-di-musica-gverdi-di-torino-2026>