



Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Gassino Torinese - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Gassino Torinese

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Gassino Torinese

CAP: 10090

Indirizzo: Piazza Antonio Chiesa, 3

Codice Amministrazione: c_d933

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Comuni e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Sotto i 50

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

2025-2027

[piano_azioni_positive_c_d933-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d933-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)
(http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_d933-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (1.43 MB)



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
Personale non dirigente	0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	1	1	3	0	0	0	1	2	1
Personale non dirigente	01501 AREA ISTRUTTORI	1	2	0	1	1	1	0	4	6	2
Personale non dirigente	01502 AREA OPERATORI ESPERTI	0	0	1	3	0	0	0	1	2	0
Totale personale		1	3	2	7	1	1	0	6	10	3
Totale % sul personale complessivo		2,94	8,82	5,88	20,59	2,94	2,94	0,00	17,65	29,41	8,82

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	2	1	1	0	5	55,56	35,71	1	0	2	1	0	4	44,44	20,00
Tra 5 e 10 anni	0	1	0	1	0	2	66,67	14,29	0	0	1	0	0	1	33,33	5,00
	0	0	1	5	1	7	31,82	50,00	0	0	3	9	3	15	68,18	75,00
Totale	1	3	2	7	1	14			1	0	6	10	3	20		
Totale %	2,94	8,82	5,88	20,59	2,94	41,18			2,94	0,00	17,65	29,41	8,82	58,82		

⁽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⁾

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	2	40,00	3	60,00	5	14,71
0155 AREA FUNZIONARI ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	3	75,00	1	25,00	4	11,76
01501 AREA ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	2	100,00	2	5,88
01501 AREA ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	3	27,27	8	72,73	11	32,35
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea	1	50,00	1	50,00	2	5,88
01501 AREA ISTRUTTORI	Laurea magistrale	1	33,33	2	66,67	3	8,82
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	4	66,67	2	33,33	6	17,65
01502 AREA OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	2,94
Totale personale		14		20		34	
Totale % sul personale complessivo		41,18		58,82		100,00	

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

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

ref. MODIFICA DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2025-2027 - APPROVATO CON DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 31 DEL 27/03/2025

1. Affari generali, Cultura, Sport, Tempo Libero, Biblioteca - 3 donne - 2 uomini = tot 5

2. Servizi al cittadino - 4 donne - 1 uomo = tot 5

3. Finanziario e Tributi - 3 donne - 3 uomini = tot 6

4. OOPP, Edilizia, Urbanistica e Ambiente - 6 donne - 5 uomini = tot 11

5. Polizia Municipale - 4 donne - 3 uomini = tot 7

TOTALE - 20 donne - 14 uomini = tot 34

Il nuovo Servizio OOPP, Edilizia, Urbanistica e Ambiente - risultante dall'accorpamento con il precedente Servizio Manutenzioni - è il più grande dell'ente con 11 unità, e presenta una distribuzione quasi paritaria (6 donne, 5 uomini) a conferma che l'accorpamento ha mescolato profili tradizionalmente femminili (amministrativi) con profili tradizionalmente maschili (operatori tecnici). Il Servizio Finanziario raggiunge la parità perfetta (3 a 3). I servizi al Cittadino restano a forte prevalenza femminile (4 a 1). La Polizia Municipale, storicamente a prevalenza maschile, registra ora una leggera prevalenza femminile (4 a 3), segnale interessante di una graduale evoluzione nella composizione di questo servizio.

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⁾
Tempo Pieno	1	3	2	7	1	14	43,75	100,00	1	0	4	10	3	18	56,25	90,00
Part Time >50%	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	2	0	0	2	100,00	10,00
Totale	1	3	2	7	1	14			1	0	6	10	3	20		
Totale %	2,94	8,82	5,88	20,59	2,94	41,18			2,94	0,00	17,65	29,41	8,82	58,82		

⁽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⁾
Smart working	0	0	0	1	0	1	11,11	100,00	0	0	3	3	2	8	88,89	100,00
Totale	0	0	0	1	0	1			0	0	3	3	2	8		
Totale %	0,00	0,00	0,00	11,11	0,00	11,11			0,00	0,00	33,33	33,33	22,22	88,89		

⁽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

Smart working

Il comune ha approvato il **Regolamento per il lavoro agile** con deliberazione n. 139 del 05/12/2024, previo confronto con le organizzazioni sindacali, avviando così su basi formali la disciplina dell'istituto a partire dal 2025. Per il 2025 non vengono posti limiti al numero di accordi attivabili dai responsabili, nel rispetto della continuità dei servizi.

Un dato significativo è la crescita degli accordi di lavoro agile: dai **7 accordi di marzo 2025** si è passati a **10 accordi a novembre 2025**, con un incremento del 43% in pochi mesi, a conferma dell'efficace avvio operativo del regolamento approvato nel dicembre 2024.

Rispetto a marzo 2025, i tre nuovi accordi riguardano il **Servizio Servizi al Cittadino** (prima assente), di cui due donne e

un uomo. Questo ampliamento ha due effetti positivi: da un lato estende la copertura territoriale dello smart working a un quarto servizio su cinque; dall'altro introduce il secondo accordo maschile, portando la proporzione uomini/donne a 2/8 (20%/80%), in leggero miglioramento rispetto al 14%/86% di marzo 2025, pur restando nettamente sbilanciata.

Rimangono **esclusi** dal lavoro agile il Servizio Polizia Municipale e il personale operante sul territorio del Servizio OOPP (operatori tecnici specializzati), per ragioni di natura operativa strutturale.

1. Affari Generali - 2
2. Servizio Finanziario - 4
3. Servizio OOPP/Urbanistica - 1
4. Servizi al Cittadino - 3

Part-time

- 1 funzionario amministrativo - area EQ (uomo) assegnato ai Servizi al Cittadino: trasformazione a part-time 50% (18 ore su 36) per il periodo 01/07/2025-30/09/2025, su richiesta del dipendente per esigenze personali. La trasformazione è stata poi anticipatamente revocata su richiesta dello stesso dipendente.
- 1 istruttore amministrativo (donna) assegnata al Servizio Affari Generali: trasformazione temporanea a part-time 83% (30 ore su 36) dal 01/10/2025 al 30/06/2026.

Il caso del funzionario amministrativo che ha richiesto il part-time 50% per poi rinunciarvi dopo soli tre mesi merita attenzione: si tratta del **primo caso documentato di richiesta maschile di riduzione oraria**, pur se di brevissima durata. Questo segnale, per quanto isolato, indica una potenziale evoluzione nella fruizione degli istituti di conciliazione anche da parte degli uomini.

La situazione dei contratti part-time a novembre 2025 risulta quindi:

- 1 dipendente a part-time strutturale (area operatori esperti) — donna
- 1 dipendente a part-time temporaneo fino al 30/06/2026 (area istruttori) — donna
- Il funzionario a part-time 50% ha già cessato la trasformazione dal 01/10/2025 — uomo

Flessibilità oraria

Il CCDI vigente (sottoscritto il 18/12/2023) prevede forme di flessibilità oraria estese a tutti i dipendenti, con agevolazioni specifiche per: lavoratori in maternità/paternità, assistenza a familiari con disabilità (L. 104/1992), inseriti in progetti terapeutici, con figli che frequentano asili nido o scuole primarie, impegnati nel volontariato, affetti da patologie con tempi di recupero maggiorati.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Non vengono forniti dati quantitativi sulla fruizione effettiva della flessibilità oraria per genere.

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

- Congedi parentali
- Permessi/congedi per disabilità parentale
- 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**

Il CUG del Comune di Gassino Torinese è stato formalmente costituito con Determinazione n. 577 del 11/11/2025, emessa dal Responsabile del Servizio Affari Generali. L'obiettivo di performance previsto nel Piano della Performance - insediamento del CUG entro il 31/12/2025 - risulta pertanto raggiunto con quasi due mesi di anticipo rispetto alla scadenza.

La composizione rispetta il requisito normativo della parità di genere nell'insieme del Comitato: su 5 componenti totali (incluso il Presidente), 4 sono donne e 1 è uomo. Il requisito della parità è garantito anche nella struttura paritetica tra rappresentanti dell'amministrazione e rappresentanti sindacali: entrambe le parti esprimono un componente effettivo e uno supplente, con il Presidente aggiuntivo designato dall'amministrazione.

Un elemento di rilievo è la scelta della Presidente: l'arch. Mara Macario Ban è dipendente dell'Ufficio Edilizia e Urbanistica, servizio a forte connotazione tecnica tradizionalmente a prevalenza maschile. La sua nomina segnala la volontà di valorizzare professionalità femminili anche in ambiti non convenzionalmente associati alle politiche di pari opportunità, e riconosce le competenze relazionali, di problem solving e di coordinamento maturate in contesti sia privati sia pubblici.

Misure adottate

a) Reclutamento non discriminatorio Con deliberazione n. 138 del 05/12/2024 la Giunta ha aggiornato il Regolamento di Organizzazione prevedendo che, qualora il differenziale tra i generi superi il 30%, si applichi il titolo di preferenza in favore del genere meno rappresentato (ricependo l'art. 6, comma 1, del D.P.R. 82/2023). L'ente si impegna inoltre a fissare requisiti fisici di accesso ai concorsi che siano rispettosi delle differenze di genere.

b) Formazione paritaria e sensibilizzazione Il piano di formazione esclude esplicitamente discriminazioni di genere nelle modalità di accesso e prevede iniziative di sensibilizzazione su tematiche legate alla prevenzione delle discriminazioni, anche attraverso i canali istituzionali dell'ente. È inclusa formazione su etica pubblica, parità di genere e contrasto alla violenza.

c) Flessibilità e conciliazione Come illustrato al punto 2, l'amministrazione ha adottato misure di flessibilità oraria, smart working e part-time. L'approvazione del Regolamento sul lavoro agile (deliberazione n. 139/2024) rappresenta un passo strutturale verso la conciliazione.

d) Costituzione del CUG La costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) ai sensi dell'art. 21 della Legge n. 183/2010 è avvenuta con Determinazione n. 577 del 11/11/2025.

e) Monitoraggio periodico dei dati di genere L'ente dichiara di procedere al monitoraggio periodico dei dati disaggregati per genere al fine di individuare criticità e intervenire tempestivamente.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

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⁾	
COMMISSIONE DI CONCORSO PER 1 ISTRUTTORE	2	66,67	1	33,33	3	100,00	Donna
Totale personale	2		1		3		
Totale % sul personale complessivo	5,88		2,94		8,82		

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

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

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

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**

L'indagine sul benessere organizzativo, condotta mediante la somministrazione del questionario, ha fornito un quadro articolato e utile per orientare le politiche di gestione delle risorse umane dell'amministrazione. Il campione che ha risposto

alla prima indagine, pur numericamente contenuto (11 rispondenti), restituisce segnali coerenti e significativi.

Sono stati raccolti e analizzati 11 questionari compilati. La rilevazione ha riguardato le seguenti quattro macro-aree:

- Questionario sul Benessere Organizzativo (Sezioni A-I)
- Questionario sul Grado di Condivisione del Sistema di Valutazione (Sezioni L-N)
- Questionario sulla Valutazione del Superiore Gerarchico (Sezioni O-P)
- Dati anagrafici del rispondente

Il personale esprime soddisfazione per le condizioni di rispetto e non discriminazione (area B), per la propria dimensione professionale individuale (area E) e per il rapporto con il superiore gerarchico nelle sue componenti più relazionali e umane (area O). Questi elementi costituiscono una base solida su cui costruire interventi di miglioramento.

Al contrario, emergono con forza criticità sistemiche legate alla percezione di iniquità nella gestione del carico di lavoro e delle responsabilità (area C), alla scarsa fiducia nel sistema di valutazione della performance (area N) e alla limitata condivisione della strategia organizzativa (area L). Queste aree richiedono un impegno diretto e strutturato da parte del management, con azioni concrete, misurabili e comunicate con trasparenza al personale.

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: Non so

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: Non so

Codici di comportamento: Non so

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

Sulla base dell'analisi dei dati raccolti, si propongono le seguenti linee di intervento prioritario, ordinate per livello di urgenza:

Interventi urgenti (aree CRITICHE)

- **Equità organizzativa (C):** avviare una revisione dei criteri di assegnazione dei carichi di lavoro e delle responsabilità, con coinvolgimento del personale e dei responsabili intermedi. Rendere trasparenti i meccanismi di differenziazione retributiva.
- **Sistema di valutazione (N):** rafforzare il coinvolgimento del personale nella definizione degli obiettivi individuali. Comunicare con chiarezza i criteri di valutazione e le modalità di premiazione del merito. Prevedere momenti strutturati di feedback periodico.
- **Allineamento strategico (L):** organizzare sessioni informative e di condivisione degli obiettivi

strategici dell'amministrazione a tutti i livelli. Rendere visibile il contributo di ogni funzione al raggiungimento degli obiettivi istituzionali.

- **Immagine esterna (I):** sviluppare iniziative di comunicazione esterna volte a valorizzare il ruolo dell'ente per la collettività e a rafforzare il senso di appartenenza del personale.

Interventi di miglioramento (aree MEDIE)

- **Carriera e sviluppo (D):** definire percorsi di sviluppo professionale trasparenti e comunicarli al personale. Rafforzare il collegamento tra performance, merito e opportunità di carriera.
- **Formazione e conciliazione (G):** incrementare le attività formative e introdurre o potenziare misure di conciliazione vita-lavoro (smart working, flessibilità oraria).
- **Senso di appartenenza (H):** promuovere iniziative volte a rafforzare l'identità organizzativa e la coerenza tra i valori dell'ente e quelli dei dipendenti.
- **Leadership (O):** avviare percorsi di sviluppo delle competenze manageriali per i responsabili, in particolare sulle dimensioni della motivazione, del coaching e della gestione degli obiettivi.

Azioni di mantenimento (aree POSITIVE)

- **Discriminazioni (B):** le condizioni di equità percepita nelle dimensioni di diversità rappresentano un valore da consolidare. Si suggerisce di monitorarne la continuità nel tempo.
- **Qualità del lavoro (E):** la chiarezza di ruolo e il senso di competenza professionale percepita rappresentano risorse preziose da valorizzare attraverso il riconoscimento e lo sviluppo delle professionalità esistenti.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG: Costituito con Determinazione del Responsabile del Servizio Affari Generali a seguito della nomina del Presidente disposta con Decreto Sindacale n. 24 del 07/11/2025

Tipologia di atto: Determinazione n. 577

Data: 11/11/2025

Organo sottoscrittore: Responsabile del Servizio Affari Generali

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

Interventi realizzati a costo zero: Non so

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

Esiste una sede virtuale?: No

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:
2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo

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

- Criteri di valutazione del personale
- Pareri obbligatori su riorganizzazioni, piani di formazione, orari di lavoro, criteri di valutazione.

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?

- I dati raccolti attraverso il questionario sono attualmente in fase di analisi congiunta tra il CUG e l'Amministrazione
- Trattandosi del primo anno di attività del Comitato, non sono disponibili relazioni annuali precedenti

Considerazioni conclusive

Il Questionario sul Benessere Organizzativo è stato redatto e presentato in forma anonima da 1/3 dei dipendenti.

La tavola sinottica prodotta presenta la media complessiva registrata in ciascuna delle 14 aree di indagine, calcolata come media aritmetica dei punteggi attribuiti a ogni singola domanda appartenente alla sezione. I valori sono espressi sulla scala 1-6 e classificati in tre livelli di valutazione:

- POSITIVO (verde): media $\geq 4,50$ - area di forza da mantenere e valorizzare
- MEDIO (arancione): media $\geq 3,00$ e $< 4,50$ - area con margini di miglioramento
- CRITICO (rosso): media $< 3,00$ - area prioritaria di intervento

I risultati positivi si concentrano nell'area delle discriminazioni (sezione B), nel rispetto delle condizioni ambientali di base (A.06-A.07), nella chiarezza del ruolo lavorativo (E.01) e nella qualità della relazione con il superiore gerarchico (O.03-O.04).

Le criticità più marcate riguardano la percezione di iniquità nella gestione del carico di lavoro e delle responsabilità (sezione C), la convinzione che il merito non venga adeguatamente premiato (N.04) e la scarsa trasparenza e condivisione degli obiettivi e delle strategie organizzative (sezioni L e N). Questi elementi configurano un quadro di disagio organizzativo strutturale che richiede interventi sistemici.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-gassino-torinese-2026>