Portale CUG

Relazione CUG

Comune di Torino - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Comune di Torino

Regione:	Piemonte
Provincia:	TO
Comune:	Torino
CAP:	10138
Indirizzo:	Piazza Palazzo Di Citta' 1
Codice Amministrazione:	c_l219
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Comuni e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021	2022
2019 – 2021	2021 - 2023
piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_l219/2019-2021/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (203.63 KB)	piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_l219/2021-2023/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (178 KB)

2023	2024
2023 – 2025	2024-2026
piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-	piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-

triennale/c_l219/2023-2025/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf) (334.05 KB)	triennale/c_l219/2024-2026/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf) (1.94 MB)
2025	2026
2025-2027	2026-2028
piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_l219/2025-2027/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf) (334.2 KB)	piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf (http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano-triennale/c_l219/2026-2028/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2026-2028-anno_2026.pdf) (310.57 KB)

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 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	SINDACO	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	SEGRETARIA GENERALE	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	direttrice generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo Indeterminato	0	2	7	17	9	0	1	5	31	12
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato (Art. 110 T.U.)	0	0	1	4	1	0	0	1	1	0
Personale non dirigente	ELEVATE QUALIFICAZIONI	1	11	41	95	85	5	10	57	123	59
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	16	92	117	170	180	55	210	269	349	208
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	104	192	263	417	225	74	298	604	1082	571
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	5	12	32	73	99	3	7	53	213	306
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	1	7	0	0	0	0	7	3
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	0	5	5	2	1	4	4	8	2	0
Totale personale		126	314	468	785	600	141	530	998	1809	1159
Totale % sul personale complessivo		1,82	4,53	6,75	11,33	8,66	2,03	7,65	14,40	26,10	16,72

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	< 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	107	244	188	112	18	669	35,42	29,72	133	445	415	208	19	1220	64,58	26,61
Tra 3 e 5 anni	16	35	7	7	2	67	37,02	2,98	8	34	55	16	1	114	62,98	2,49
Tra 5 e 10 anni	3	10	31	25	12	81	23,41	3,60	0	27	115	106	17	265	76,59	5,78
Superiore a 10 anni	0	23	233	620	558	1434	32,45	63,71	0	23	406	1446	1110	2985	67,55	65,12
Totale	126	312	459	764	590	2251			141	529	991	1776	1147	4584		
Totale %	1,84	4,56	6,72	11,18	8,63	32,93			2,06	7,74	14,50	25,98	16,78	67,07		

[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

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	Titolo di studio	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,04
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di II livello	40	43,96	51	56,04	91	1,33
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea magistrale	108	43,03	143	56,97	251	3,67
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	20	52,63	18	47,37	38	0,56
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Diploma di scuola superiore	63	61,17	40	38,83	103	1,51
ELEVATA QUALIFICAZIONE	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dottorato di ricerca	4	36,36	7	63,64	11	0,16
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Master di II livello	50	49,50	51	50,50	101	1,48
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Laurea magistrale	228	32,48	474	67,52	702	10,27
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Laurea	80	17,62	374	82,38	454	6,64
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Diploma di scuola superiore	219	53,28	192	46,72	411	6,01
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Inferiore al Diploma superiore	7	38,89	11	61,11	18	0,26
Area degli istruttori	Dottorato di ricerca	1	50,00	1	50,00	2	0,03
Area degli istruttori	Master di II livello	25	44,64	31	55,36	56	0,82

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Area degli istruttori	Laurea magistrale	134	26,12	379	73,88	513	7,51
Area degli istruttori	Laurea	133	31,67	287	68,33	420	6,14
Area degli istruttori	Diploma di scuola superiore	842	33,57	1666	66,43	2508	36,69
Area degli istruttori	Inferiore al Diploma superiore	66	19,94	265	80,06	331	4,84
Area degli Operatori esperti	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli Operatori esperti	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli Operatori esperti	Laurea magistrale	2	15,38	11	84,62	13	0,19
Area degli Operatori esperti	Laurea	4	36,36	7	63,64	11	0,16
Area degli Operatori esperti	Diploma di scuola superiore	62	32,12	131	67,88	193	2,82
Area degli Operatori esperti	Inferiore al Diploma superiore	153	26,11	433	73,89	586	8,57
Area degli Operatori	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli Operatori	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli Operatori	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli Operatori	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Area degli Operatori	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Area degli Operatori	Inferiore al Diploma superiore	8	47,06	9	52,94	17	0,25
Totale personale		2251		4584		6835	
Totale % sul personale complessivo		32,49		66,16		98,64	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Tempo Pieno	125	310	439	751	578	2203	34,16	96,12	139	515	915	1622	1055	4246	65,84	91,57
Part Time ≤50%	1	1	13	11	5	31	42,47	1,35	1	4	7	16	14	42	57,53	0,91
Part Time >50%	0	3	15	23	17	58	14,25	2,53	1	11	76	171	90	349	85,75	7,53
Totale	126	314	467	785	600	2292			141	530	998	1809	1159	4637		
Totale %	1,82	4,53	6,74	11,33	8,66	33,08			2,03	7,65	14,40	26,11	16,73	66,92		

[1] La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
[2] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
[3] La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [2]	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % [1]	% di genere [3]
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	4	28	34	22	89	18,54	11,32	2	15	83	187	104	391	81,46	16,59
Personale che fruisce del lavoro agile	26	104	188	224	155	697	26,17	88,68	56	224	463	764	459	1966	73,83	83,41
Totale	27	108	216	258	177	786			58	239	546	951	563	2357		
Totale %	0,86	3,44	6,87	8,21	5,63	25,01			1,85	7,60	17,37	30,26	17,91	74,99		

[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

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [1]	Valori assoluti	% [2]
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4278	22,23	14962	77,77	19240	29,33
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	8763	24,69	26730	75,31	35493	54,11
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	779	7,28	9918	92,72	10697	16,31

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	45	27,27	120	72,73	165	0,25
Totale permessi	13865	21,14	51730	78,86	65595	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

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

- Congedi parentali
- Flessibilità oraria
- Smart working

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

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

Anche per il 2025 il Piano triennale di Azioni Positive è stato inserito nel PIAO come allegato

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	**< 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)	4	23	55	77	22	181	33,77	1,38	8	30	139	141	37	355	66,23	1,53
Aggiornamento professionale	300	1694	1456	1799	2760	8009	36,22	61,28	410	3185	2012	3006	5492	14105	63,78	60,89
Competenze manageriali/Relazionali	51	360	265	394	567	1637	37,24	12,52	55	683	305	560	1156	2759	62,76	11,91
Tematiche CUG	32	185	152	211	292	872	32,83	6,67	57	469	235	350	673	1784	67,17	7,70
Violenza di genere	108	567	282	379	725	2061	37,47	15,77	64	1188	309	515	1363	3439	62,53	14,85
Linguistica	2	52	57	80	119	310	29,98	2,37	13	118	88	187	318	724	70,02	3,13
Totale ore	497	2881	2267	2940	4485	13070			607	5673	3088	4759	9039	23166		
Totale ore %	1,37	7,95	6,26	8,11	12,38	36,07			1,68	15,66	8,52	13,13	24,94	63,93		

(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

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**	**Presidente**
Dirigente Finanziario-CP01/25	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Donna
Dirigente Tecnico-CP02/25	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Donna
Istruttore Amm.vo-CP/0325	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
Istruttore Amm.vo-CP/0325- A	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Istruttore Amm.vo-CP/0325- B	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Funzionario Amm.vo-CP/0425	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Funzionario Tecnico –PV/0125	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Funzionario Polizia Locale –PV/0225	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Istruttore Amm.vo- -PV/0325A	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Istruttore Tecnico- -PV/0325B	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
Funzionario Pedagogico-PV/0425	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
Funzionario Pedagogico-PV/0425-A	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Uomo
Funzionario Amm.vo- PV/0525	2	66,67	1	33,33	3	6,67	Uomo
Giornalista – MOB/0125	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Donna
Assistente Sociale – MOB/0225	1	33,33	2	66,67	3	6,67	Donna
Totale personale	23		22		45		
Totale % sul personale complessivo	0,33		0,32		0,65		

(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

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
segretaria generale	€0,00	€142525,00	€ 142525,00	100,00
direttrice generale	€0,00	€229600,00	€ 229600,00	100,00
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	€35022,80	€32637,50	€ -2385,30	-7,31
Dirigenti a tempo Indeterminato	€117948,00	€117096,00	€ -852,00	-0,73
Dirigenti a T.D. art. 110 c.1 e 2 TUEL	€130556,00	€120908,00	€ -9648,00	-7,98
ELEVATE QUALIFICAZIONI	€49999,50	€48802,80	€ -1196,70	-2,45
Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	€34210,30	€32343,70	€ -1866,60	-5,77
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€29272,90	€27718,30	€ -1554,60	-5,61
Area degli Operatori esperti	€24683,10	€24872,40	€ 189,30	0,76
Area degli Operatori	€18382,80	€21438,20	€ 3055,40	14,25

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: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: Sì

Codici di condotta: No

Codici di comportamento: Sì

Nel Comune di Torino, uno strumento importante per favorire il benessere sul luogo di lavoro è il Codice di Comportamento

per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, redatto dal Comune di Torino nel 1998 e recepito formalmente dall'Ente con apposito provvedimento comunale. Il Comune di Torino ha così accolto la Raccomandazione 131/92 del Consiglio europeo.

Nel 2000 sono state apportate modifiche ed aggiunte, integrando la definizione di molestie sessuali con quella di molestie morali e psicologiche e specificando le tipologie.

Nel 2010 il Comitato pari opportunità dell'Ente e la Consulente di Fiducia hanno provveduto a rivedere ed aggiornare il Codice di comportamento alla normativa antidiscriminatoria più recente ampliandone gli ambiti di competenza prevedendo, quindi, anche la tutela da ogni forma di discriminazione.

La/il Consigliere o Consulente di Fiducia è una figura che, anche a seguito del recepimento delle diverse direttive comunitarie in materia antidiscriminatoria è divenuta sempre più centrale, al fine di concorrere all'attuazione del Codice di Comportamento di cui le Amministrazioni si devono dotare, per prevenire e contrastare le discriminazioni, le molestie sessuali, morali e psicologiche nei luoghi di lavoro, queste ultime comunemente note con il termine "mobbing".

Il Comune di Torino ha istituito la Consulente di Fiducia nel 1998.

La/il Consulente di Fiducia, sulla base del Codice di Comportamento per la Tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino, è un soggetto, scelto tra le persone esterne all'Ente ed in possesso di specifica professionalità ed esperienza, per affrontare i casi di discriminazione e di molestie.

Possono rivolgersi alla/al Consulente di Fiducia le lavoratrici e i lavoratori dell'Amministrazione comunale con qualsiasi forma di rapporto di lavoro.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	interpello rivolto al personale
Tipologia di atto:	deliberazione del Direttore generale
Data:	18/10/2021
Organo sottoscrittore:	Direzione generale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	Sì
Dotazione euro:	€3000,00
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con	Formazione sulla normativa dei CUG,

specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	formazione sullo stress lavoro correlato Formazione sullo stress lavoro correlato Formazione sugli strumenti di tutela dell'ente e sulle pari opportunità Formazione sulla violenza di genere Formazione sul benessere lavorativo
Esiste una sede fisica del cug?:	Sì
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	intracom aziendale sito della Città Portale Irma
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	No
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	6
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:
Consigliera di fiducia
RSU

Attività

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

- Azioni atte a favorire condizioni di benessere lavorativo
- Azioni positive, interventi e progetti, quali indagini di clima, codici etici e di condotta, idonei a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazioni o violenze sessuali, morali o psicologiche - mobbing - nell’amministrazione pubblica di appartenenza
- 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?

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

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?

- Sugli esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro – mobbing
- Sugli esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo
- 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
- Sull'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età nell'accesso, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, promozione negli avanzamenti di carriera e sicurezza del lavoro

---

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2026*