



Portale CUG

Relazione CUG

Citta' Metropolitana di Torino - 2026

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Citta' Metropolitana di Torino

Regione: Piemonte

Provincia: TO

Comune: Torino

CAP: 10138

Indirizzo: Corso Inghilterra 7

Codice Amministrazione: cmto

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Citta' Metropolitane

Numero dipendenti
dell'Amministrazione: Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2021

2022 – 2024

2019 – 2021

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

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

2025 - 2027

2026 - 2028

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

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



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

(521.7 KB)

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

(342.09 KB)





Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60
Dirigente di livello generale	Dirigente	0	0	2	6	3	0	0	1	6	2
Personale non dirigente	Area dei Funzionari ed Elavata Qualificazione	10	25	28	78	29	14	28	38	86	33
Personale non dirigente	Area degli istruttori	20	25	33	33	26	21	20	17	40	43
Personale non dirigente	Area degli operatori esperti	7	12	28	57	33	0	0	2	5	7
Personale non dirigente	Area degli Operatori	0	0	2	3	0	0	0	0	1	0
Totale personale		37	62	93	177	91	35	48	58	138	85
Totale % sul personale complessivo		4,49	7,52	11,29	21,48	11,04	4,25	5,83	7,04	16,75	10,32

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Superiore a 10 anni	0	1	48	129	83	261	52,73	56,74	0	0	29	121	84	234	47,27	64,29
Tra 5 e 10 anni	0	0	6	13	2	21	56,76	4,57	0	0	8	8	0	16	43,24	4,40
Tra 3 e 5 anni	9	33	12	19	3	76	61,79	16,52	10	30	1	5	1	47	38,21	12,91
Inferiore a 3 anni	28	28	27	16	3	102	60,36	22,17	25	18	20	4	0	67	39,64	18,41
Totale	37	62	93	177	91	460			35	48	58	138	85	364		
Totale %	4,49	7,52	11,29	21,48	11,04	55,83			4,25	5,83	7,04	16,75	10,32	44,17		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
	Inferiore al Diploma superiore	119	73,46	43	26,54	162	20,15
	Diploma di scuola superiore	150	65,50	79	34,50	229	28,48
	Laurea	171	43,62	221	56,38	392	48,76
	Master di II livello	7	38,89	11	61,11	18	2,24
	Dottorato di ricerca	2	66,67	1	33,33	3	0,37
Totale personale		449		355		804	
Totale % sul personale complessivo		54,49		43,08		97,57	

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

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

Si conferma un'incidenza del personale maschile maggiore di quella del personale femminile, riconducibile nell'Ente alla presenza di personale con mansioni tipicamente maschili (cantonieri del settore viabilità, area degli operatori esperti).

Il personale sia di genere maschile, sia di genere femminile, si colloca prevalentemente nella fascia di età dai 51 ai 60 anni (21,48% uomini - 16,75% donne) a conferma di una media di età complessivamente piuttosto elevata.

Gli incarichi di responsabilità dirigenziale sono attribuiti prevalentemente a uomini. Questa tendenza è stata confermata anche per l'anno in esame. Si segnala d'altra parte l'affidamento dell'incarico di Direttore generale ad una donna. Nelle Aree dei Funzionari ed Elevata Qualificazione e Area degli Istruttori (ex categorie D e C) risultano invece complessivamente più numerose le donne.

I dipendenti di entrambi i generi rientrano prevalentemente nella fascia superiore ai 10 anni di permanenza nel profilo e livello. Contestualmente si riscontrano numeri significativi di dipendenti la cui permanenza nel profilo e livello è inferiore a 3 anni, a seguito delle recenti acquisizioni e delle progressioni verticali: per gli uomini 22,17% di genere; per le donne 18,41.

Nel personale non dirigenziale sono presenti 221 donne laureate (56,38%) a fronte di 171 uomini (43,62). Anche i master di II livello sono posseduti prevalentemente da donne.

Si rileva al contrario una forte preponderanza maschile (73,46%) tra chi ha un titolo inferiore al diploma.

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	36	61	84	164	89	434	57,03	94,35	32	47	50	120	78	327	42,97	89,84
Part Time >50%	1	1	7	6	2	17	35,42	3,70	2	1	6	17	5	31	64,58	8,52
Part Time ≤50%	0	0	2	7	0	9	60,00	1,96	1	0	2	1	2	6	40,00	1,65
Totale	37	62	93	177	91	460			35	48	58	138	85	364		
Totale %	4,49	7,52	11,29	21,48	11,04	55,83			4,25	5,83	7,04	16,75	10,32	44,17		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Personale che fruisce di part time a richiesta	1	1	9	13	1	25	40,98	4,48	3	1	8	19	5	36	59,02	4,97
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	0	0	0	0,00	--
Personale che fruisce del lavoro agile	18	40	39	99	38	234	41,34	41,94	22	50	57	128	75	332	58,66	45,79
Personale che fruisce di orari flessibili	22	48	55	121	53	299	45,58	53,58	25	57	57	135	83	357	54,42	49,24
Totale	41	89	103	233	92	558			50	108	122	282	163	725		
Totale %	3,20	6,94	8,03	18,16	7,17	43,49			3,90	8,42	9,51	21,98	12,70	56,51		

⁽¹⁾ La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

⁽²⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

⁽³⁾ La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Il "part time" > 50% è più diffuso tra le donne (65,48%) che tra gli uomini (35,42%); quello inferiore o uguale al 50% è invece più diffuso tra gli uomini (60%) anche perché costituisce presupposto per svolgere legittimamente una libera professione. Anche nell'anno 2025 è stato fatto ricorso in maniera importante alla modalità di lavoro agile (alla data del 31/12/2025 575 dipendenti, di cui 343 donne e 232 uomini).

Per quanto attiene la fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età, risulta che usufruiscono di orari flessibili complessivamente 299 uomini e 357 donne. In merito all'utilizzo dello smart working, le donne ne usufruiscono maggiormente rispetto agli uomini, anche perché sono prevalentemente questi ultimi a svolgere attività non "remotizzabili". Analizzando i totali relativi a tutte le misure di conciliazione, possiamo affermare che nel complesso le donne le utilizzano

maggiormente rispetto agli uomini.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	920	55,39	741	44,61	1661	47,01
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	365	35,33	668	64,67	1033	29,24
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	457	54,47	382	45,53	839	23,75
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	0	0,00	0	0,00	0	--
Totale permessi	1742	49,31	1791	50,69	3533	

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

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

In merito alle misure di conciliazione, si rileva che nel 2025 i permessi giornalieri L.104/1992 sono stati fruiti in numero maggiore dai dipendenti di genere maschile (55,39% contro il 44,61% delle donne), contrariamente ai permessi orari L.104/1992 (1033 di ore complessive fruiti per il 64,67% da donne e per il 35,33 da uomini).

I permessi giornalieri per congedi parentali sono utilizzati prevalentemente dal personale maschile. A titolo informativo, si rileva la soddisfazione per il livello raggiunto in termini di opportunità ed efficacia delle politiche in merito a tali congedi, mentre si ritiene che ad oggi si debbano incrementare gli interventi a supporto della disabilità parentale.

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

- Flessibilità oraria
- 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

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Iniziativa n. 1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile (Prevista nel PAP)

Obiettivo:

Permettere al personale dipendente la gestione del proprio Lavoro Agile garantendo la conciliazione tra le esigenze organizzative dell'Ente con le necessità conciliative del personale delle varie Aree professionali

Azioni:

Il monitoraggio quantitativo prende in considerazione:

- numero di giorni di lavoro svolto effettivamente in agile rispetto al numero di giorni richiesti complessivamente da contratto (analisi storico, dimensione anche per genere, età, direzione)
- numero di giorni svolti effettivamente (analisi storico, dimensione anche per genere età, direzione)

Riferimento professionale: Direzione Risorse umane

Iniziativa n. 2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa Lavoro (Prevista nel PAP)

Obiettivo:

Consentire la riduzione strutturale e permanente dell'impatto ambientale derivante dal traffico veicolare nelle aree urbane e metropolitane, promuovendo la realizzazione di interventi di organizzazione e gestione della domanda di mobilità delle persone che consentano la riduzione dell'uso del mezzo di trasporto privato motorizzato individuale negli spostamenti sistematici casa-lavoro e favoriscano il decongestionamento del traffico veicolare.

Azioni:

Favorire l'uso del trasporto pubblico attraverso la continuazione del progetto "Mobilitiamocy".

Riferimento professionale: Direzione Trasporti e Mobilità sostenibile

Iniziativa n. 3 Interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo (Prevista nel PAP)

Obiettivo:

Percorso formativo specifico per i diversi ruoli di responsabilità all'interno dell'Ente (principalmente personale Dirigente e dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione) in vista di un graduale cambiamento di cultura organizzativa del lavoro che integri, tra le competenze professionali necessarie, quelle di tipo relazionale

Azioni:

- aggiornamenti formativi periodici rivolti al gruppo Referenti di parità sul linguaggio inclusivo e sul Contrasto alle discriminazioni;
- percorsi formativi per tutto il personale dipendente sulla piattaforma Syllabus, in particolare:
 - "Riforma Mentis - Costruiamo una nuova cultura contro le molestie sul lavoro" che mira a promuovere le pari opportunità, contrastare le disuguaglianze e la violenza di genere;
 - "La cultura del rispetto" che mira ad accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione, sensibilizzando le lavoratrici e i lavoratori sull'importanza di un luogo di lavoro che si fondi

sul rispetto e sulle pari opportunità;

- attivazione di un percorso formativo "*Citizen inclusion - Miglioramento dell'accessibilità dei servizi pubblici digitali*" articolato in 3 diversi specifici percorsi e rivolto a tre gruppi target per un totale di circa 200 dipendenti (Dirigenti, Specialisti della comunicazione, personale amministrativo) finalizzato a promuovere la cultura dell'accessibilità dei servizi e dei contenuti digitali.

Riferimento professionale: Responsabile Formazione interna Città metropolitana di Torino

A gennaio 2025, con l'approvazione del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione dell'Ente (Con Decreto del Sindaco Metropolitan n. 22 del 30 gennaio 2025) è stato approvato anche il PAP 25/27, comprensivo delle seguenti azioni:

1 Valorizzazione e monitoraggio del Lavoro Agile

2 Implementazione di soluzioni che agevolano lo Spostamento Casa Lavoro

3 Supporto alla diffusione e implementazione delle misure per la conciliazione orario lavoro, il welfare organizzativo e personale, la tutela della dignità di lavoratrici e lavoratori

4 Interventi e Formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo

Per il triennio 2026-2028 si conferma un Piano suddiviso in poche azioni che prendono in considerazione:

- gli esiti del questionario di rilevazione "Benessere Organizzativo" promosso dalla Direzione Risorse Umane cui ha collaborato anche il CUG
- gli strumenti introdotti dal vigente contratto CCNL e successivi accordi che permettono ulteriori sviluppi in tema di conciliazione orari e *welfare* aziendale;
- i principi e le disposizioni adottate da Città metropolitana di Torino con il nuovo Codice di Comportamento;
- le azioni pianificate nel GEP (Gender Equality Plan);
- la disponibilità presso l'ente di piani di supporto alla sostenibilità (es. Piano spostamento casa-lavoro);
- le funzioni presenti all'interno dell'Ente con cui attivare e promuovere azioni coordinate di pianificazione e di intervento (es. Pari opportunità e contrasto alle discriminazioni, Assistente sociale Specialista Sorveglianza Sanitaria e Servizi Sociali, Formazione del personale, mobility manager, ...);
- il contesto e le condizioni generali esterne, caratterizzate in questo momento da una forte attenzione all'economia ed al costo vita in aumento, oltre che ai temi della violenza sulle donne, delle fragilità e delle disabilità;
- il contesto interno, caratterizzato da una forte attività assunzionale con l'inserimento di nuove risorse, in prevalenza giovani, controbilanciata da un importante fenomeno di cessazioni e mobilità verso altri enti/aziende

Una breve rendicontazione delle azioni è inserita nel PAP 25/27 su cui si è lavorato già a partire da dicembre 2024 dando atto degli interventi effettuati e prevedendo la rimodulazione degli obiettivi.

Le azioni 1,2 e 4 sono state implementate con l'intervento delle Direzioni Risorse Umane, Direzione Strategie, Miglioramento processi e organizzazione e Direzione Trasporti e mobilità sostenibile.

L'azione 3 comprende gli interventi del CUG condotti mediante attivazione di relazioni, collaborazioni e incontri tematici a costo 0 per l'amministrazione.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽²⁾	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % ⁽¹⁾	% di genere ⁽³⁾
Obbligatoria (sicurezza)	309	822	912	975	315	3333	88,57	14,32	111	82	78	99	60	430	11,43	1,93
Aggiornamento professionale	1006	2543	2025	5717	2788	14079	49,00	60,50	1074	2148	2032	5788	3610	14652	51,00	65,80
Competenze manageriali/Relazionali	130	179	208	326	159	1002	51,02	4,31	75	318	92	310	167	962	48,98	4,32
Tematiche CUG	400	771	618	1687	746	4222	41,82	18,14	504	922	807	2336	1304	5873	58,18	26,38
Violenza di genere	30	74	122	259	151	636	64,77	2,73	20	44	47	118	117	346	35,23	1,55
Altro	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	3	0	3	100,00	0,01
Totale ore	1875	4389	3885	8964	4159	23272			1784	3514	3056	8654	5258	22266		
Totale ore %	4,12	9,64	8,53	19,68	9,13	51,10			3,92	7,72	6,71	19,00	11,55	48,90		

⁽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

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? No

Si rileva che la formazione relativa all'aggiornamento professionale, alle competenze manageriali/relazionali, sono state seguite in percentuale quasi uguale da uomini e donne. Le ore dedicate alle tematiche del CUG hanno raggiunto un livello molto significativo (18,14% di genere per le donne e 26,38% di genere per gli uomini), mentre quelle relative alla violenza di genere risultano residuali. I corsi sulla sicurezza rilevano invece una forte prevalenza maschile (motivata dall'incidenza del personale categoria operatori che svolge le mansioni di cantoniere con esigenze di aggiornamento specifico e continuo).

La Città Metropolitana di Torino non ha attualmente adottato un Bilancio di Genere tuttavia, per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura, rispondendo in questo modo a quanto richiesto dalla Commissione Europea, si è dotata del GEP (Gender Equality Plan), Piano per la Parità di Genere che fornisce strumenti e indicazioni utili a influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, migliorando l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere (es. indirizzi sullo smartworking). Ai fini della redazione sono stati identificati ed analizzati gli elementi che accrescono il cosiddetto gender gap: le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita personale con quella lavorativa.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽¹⁾	Valori assoluti	% ⁽²⁾	
Concorso pubblico	14	50,00	14	50,00	28	38,89	Uomo
Concorso pubblico	4	50,00	4	50,00	8	11,11	Donna
Mobilità esterna	2	50,00	2	50,00	4	5,56	Uomo
Progressione tra le aree	14	58,33	10	41,67	24	33,33	Uomo
Progressione tra le aree	3	37,50	5	62,50	8	11,11	Donna
Totale personale	37		35		72		
Totale % sul personale complessivo	4,49		4,25		8,74		

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

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

Relativamente alla composizione delle commissioni di concorso si rileva un sostanziale equilibrio complessivo di presenze maschili e femminili. Nel ruolo di presidente invece, compare una marcata prevalenza maschile, effetto della prevalenza di personale dirigenziale maschile in settori tecnici.

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 %
O000	€14902,80	€0,00	€ -14902,80	--
O001	€0,00	€11709,80	€ 11709,80	100,00
OE00	€24461,00	€23344,60	€ -1116,40	-4,78
OE01	€24333,80	€19731,60	€ -4602,20	-23,32
I000	€23074,40	€22702,80	€ -371,60	-1,64
I001	€25081,20	€25151,00	€ 69,80	0,28
FEQ0	€32374,20	€30687,90	€ -1686,30	-5,49
FEQ1	€40944,60	€38752,10	€ -2192,50	-5,66
FEQP0	€8951,28	€15489,50	€ 6538,22	42,21
FEQP1	€42354,10	€43817,60	€ 1463,50	3,34
Dirigente	€111314,00	€112108,00	€ 794,00	0,71
Direttore Generale	€36808,90	€66528,80	€ 29719,90	44,67
Segretario Generale	€119201,00	€0,00	€ -119201,00	--

I dati sono stati rielaborati al fine di una maggior comprensione rilevando per inquadramento la Retribuzione netta media Uomini (€/U), la Retribuzione netta media Donne (€/D), il Divario economico (deltaDU e %DU):

operatore €U 14.902,81, €D 11.709,77, delta€ -3.193,04, %DU -21,4

operatore esperto €U 24.429,20, €D 21.763,93, delta€-2.665,27, %DU -10,9

istruttore €U 23.298,88, €D 23.499,90, delta€ 201,02, %DU 0,86

Funzionario ed Elevata Qualificazione €U 34.202,37, €D 32.594,31, delta€ -1.608,05, %DU -4,7

Dirigente €U 111.314,00, €D112.108,00, delta€ 794,00, %DU 0,71

Direttore Generale €U 36.808,90, €D 66.528,80, delta€ 29.719,90, %DU 44,67 (*)

Segretario Generale €U 119.201,00, €D 0,00, delta€ -119.201,00 (*)

Le retribuzioni riferite al personale maschile risultano talvolta leggermente maggiori rispetto al personale femminile, ma si deve evidenziare che i dipendenti inquadrati nelle aree inferiori, cioè quelle degli operatori e degli operatori esperti sono in grande maggioranza di genere maschile (157 maschi e appena 17 femmine) che operando per lo più sul territorio (in particolare il personale della viabilità) percepiscono specifiche indennità. Si segnala inoltre che per quanto riguarda l'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni il divario economico è giustificabile in parte per il fatto che le donne usufruiscono in percentuale maggiore del "part time", in parte perché gli incarichi di EQ d'importo più elevato (=> € 14.500) sono al 31/12/2025 prevalentemente assegnati a dipendenti di genere maschile.

(*) Si evidenzia che l'incarico di Direttore generale è stato assegnato ad una donna nel corso del 2025, e per questo risultano valorizzati i campi riferiti alla sua retribuzione per entrambi i generi, mentre gli altri incarichi maggiormente retribuiti, cioè quello di Segretario generale nonché tutti i dirigenti di Dipartimento sono attribuiti a persone di genere maschile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: **Sì**
benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?:

Ad aprile 2025 è stata effettuata un'indagine relativa al benessere organizzativo promossa dalla direzione Risorse Umane in collaborazione con il CUG. Gli esiti sono disponibile sul sito Amministrazione Trasparente.

Nel DVR revisione 30.06.2025 sono presenti:

- la valutazione del rischio in ottica di genere
- stress lavoro correlato, con previsione di aggiornamento di tale valutazione

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: Non so

Sportelli di counselling: Non so

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Il ROUS, Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei Servizi, nella revisione vigente definisce la struttura organizzativa e l'elenco delle funzioni in capo alle Direzioni ed alle Unità Organizzative. Tra queste sono da evidenziare le funzioni svolte da Direzione Risorse Umane, Direzione Istruzione e sviluppo sociale, Servizio Prevenzione e Protezione a cui afferiscono i sopra citati documenti e sportelli che svolgono attività di accoglienza e consulenza per i dipendenti anche se non propriamente formalizzati come sportelli (per questo motivo si è scelto di non indicare né sì né no).

Il codice di comportamento della Città Metropolitana di Torino, adottato ai sensi dell'articolo 54, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001 e dell'art. 1, comma 2 del d.p.r. 62 del 2013, aggiornato e approvato con *Decreto del Sindaco Metropolitano n. 229 del 22 luglio 2024*, integra e specifica, per il personale in servizio, gli obblighi stabiliti dal Codice generale, cui si fa rinvio per quanto non espressamente regolato.

Il Codice disciplinare è l'art. 72 del CCNL 16/11/2022 del comparto Funzioni Locali e l'art. 36 del CCNL dell'Area Funzioni Locali del 17/12/2020 per i dirigenti.

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

Nel corso del 2025 il CUG ha lavorato con le Direzioni competenti e la Direzione Generale al fine dell'istituzione presso l'Ente della Consigliera di Fiducia. L'iter dovrebbe concludersi nel 2026.

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

Nel corso del 2025 sono pervenute segnalazioni informali gestite mediante colloqui di approfondimento e verifica della situazione per accertarne la consistenza, rinviando ai referenti adeguati. L'analisi delle segnalazioni ha stimolato l'aggiornamento e/o sviluppo delle azioni di miglioramento per l'annualità successiva. I casi riguardavano per lo più l'AMBITO PARI OPPORTUNITÀ, INCLUSIONE E BENESSERE ORGANIZZATIVO (disagio personale e organizzazione).

Si auspica che nel 2026, in attuazione del GEP e del precedente PAP, si completi l'iter per l'istituzione della Consigliera di Fiducia, così da offrire risposte più appropriate da parte di una figura esterna all'ente.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	nomina su candidature
Tipologia di atto:	determinazione della Dirigente Risorse Umane
Data:	13/04/2022
Organo sottoscrittore:	Dirigente Risorse Umane
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No
Interventi realizzati a costo zero:	Sì
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	v.elenco attività - rendicontazione PAP
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	pagina intranet: https://intranet.cittametropolitana.torino.it/it/comitato-unico-di-garanzia-cug ; email dedicata: cug@cittametropolitana.torino.it
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug:	6
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Figure professionali esperte

RSU

Consigliera di Parità, Consigliera delegata dal Sindaco alle Pari Opportunità, Dirigenti/funzionari di settore

Attività

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

- Analisi e programmazione di genere che considerino le esigenze delle donne e quelle degli uomini (es bilancio di genere)
- 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
- Azioni atte a favorire la conciliazione tempi vita-lavoro

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

- Piani di formazione del personale
- Regolamenti con impatto sui temi di competenza

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

Dall'analisi dei dati 2025 emerge la fotografia di un ente che ormai da qualche anno invecchia e ringiovanisce allo stesso tempo, con una fascia d'età prevalente che si sposterà sempre di più oltre i 60 anni e contestualmente - grazie alle nuove assunzioni - una quota di personale al di sotto dei 30 anni che sta aumentando. Siamo consapevoli che stiamo andando incontro a nuovi bisogni e nuove opportunità in entrambe le direzioni, under 30 e over 60, ognuno con lo specifico "carico di cura familiare" a cui deve far fronte conciliando i propri tempi vita e lavoro.

Non stupisce quindi come il lavoro agile si confermi uno strumento utile ed attrattivo, o come continui nelle situazioni consolidate e/o "certificate" anche il ricorso al part-time o ai permessi L.104/1992.

In generale, per una corretta analisi di genere è importante precisare che nel nostro Ente i settori legati alla manutenzione della rete stradale provinciale registrano sinora solo dipendenti di genere maschile, anche se risulta che incominciano a presentarsi alla selezione per l'assunzione anche donne; tuttavia bisogna rilevare che nell'ultimo concorso tutte le donne candidate si sono infine ritirate. Quello dei cantonieri e in generale dei manutentori della rete stradale è un gruppo numeroso, che svolge attività sul territorio, non "smartabili", per le quali sono previste specifiche indennità. Questo comparto impatta in modo significativo sulla distribuzione del personale e sugli esiti delle rilevazioni.

Tuttavia, si conferma che sono ancora le donne ad utilizzare maggiormente le varie misure di conciliazione e richiedono per

esempio un part-time con orario ridotto - con impatto quindi sul gap di retribuzione - mentre gli uomini vi ricorrono generalmente meno ma più spesso con una riduzione di orario oltre il 50% (probabilmente perché costituisce il presupposto per svolgere legittimamente una libera professione).

Proprio in merito alle retribuzioni risultano talvolta leggermente maggiori quelli del personale maschile, ma per la fascia degli operatori vale quanto sopra riportato in tema di specifiche indennità; per quanto riguarda l'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni invece il divario economico è giustificabile in parte per il fatto che le donne usufruiscono in percentuale maggiore del "part-time", in parte perché gli incarichi di EQ d'importo più elevato (=> € 14.500) sono al 31/12/2025 prevalentemente assegnati a dipendenti di genere maschile.

Senza considerare le specificità della mansione, la partecipazione alla formazione professionale risulta in percentuale quasi uguale tra uomini e donne.

Dai dati non emerge come a fronte delle nuove assunzioni si verificano anche numerose cessazioni non soltanto dovute a pensionamenti, ma anche a richieste di trasferimento ad altri Enti o Società private, un aspetto sempre più preoccupante che deve essere approfondito in quanto rappresenta in generale una perdita di competenze importanti e rischia di incidere sulla stabilità organizzativa necessaria al funzionamento dell'ente.

Come sempre, il CUG intende confermarsi come organismo presente, attivo e propositivo, con l'obiettivo di supportare e monitorare - per quanto di competenza - le iniziative che possano in qualche modo cogliere e ridurre i disagi delle persone che lavorano per questo Ente, migliorandone le condizioni di lavoro e di conciliazione dei tempi, nell'ottica di contrastare e prevenire situazioni di disagio, discriminazione e disparità, ma anche lavorando per un ambiente confortevole e sempre più attrattivo. Per valorizzare e garantire la capillarità dell'azione - soprattutto culturale - da fine 2024 è stata individuata una persona referente sul tema delle opportunità in ogni direzione. Nel 2026 il gruppo è stato formalizzato con disposizione organizzativa della Direttrice Generale, fornendo nuovo impulso e incisività all'attività e confermando, in questo modo, l'interesse del gruppo CUG a lavorare in sinergia con tutte le direzioni e con tutte le figure interessate a promuovere benessere e incrementare la parità di accesso alle opportunità.

Source URL: <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-citta-metropolitana-di-torino-2026>