



Portale CUG

Relazione CUG

# Comune di Torino - 2023

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Partenza: AOO 044, N. Prot. 00006076 del 18/04/2023

2.v, 140.v, 2/2014A/033.fra, 044.arm, 11.vf, 3.nd, 1.a

## Relazione CUG - Comune di Torino - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

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_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-triennio\\_2019-2021-anno\\_2021.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2019-2021-anno_2021.pdf) (203.63 KB)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-triennio\\_2021-2023-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2021-2023-anno_2022.pdf) (178 KB)

2023

2023 – 2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)[http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_c_l219-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

[triennale/c\\_l219/2023-2025/piano\\_azioni\\_positive\\_c\\_l219-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](#) (334.05 KB)

---

Partenza: AOO 044, N. Prot. 00006076 del 18/04/2023

2.v, 140.v, 2/2014A/033.fra, 044.arm, 11.vf, 3.nd, 1.a

Partenza: AOO 044, N. Prot. 00006076 del 18/04/2023

2.v, 140.v, 2/2014A/033.fra, 044.arm, 11.vf, 3.nd, 1.a



## 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	Sindaco	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Organo di vertice	Segretario generale	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Organo di vertice	Direttore Generale	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	DIRIGENTI A TEMPI INDETERMINATO	0	0	4	15	16	0	0	6	24	9
Dirigente di livello non generale	Dirigenti a tempo determinato (Art. 110 T.U.)	0	0	1	8	0	0	0	1	2	0
Personale non dirigente	POSIZIONI ORGANIZZATIVE	0	3	44	124	60	0	3	49	145	58
Personale non dirigente	Cat. D	1	11	86	255	197	5	44	186	438	166
Personale non dirigente	Cat. C	62	148	298	482	161	58	270	721	1355	439
Personale non dirigente	Cat. B	6	22	55	154	115	1	17	106	444	306
Personale non dirigente	Cat. A	0	0	2	6	1	0	0	1	11	2
Personale non dirigente	Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	4	5	5	1	1	2	3	4	4	0
Totale personale		73	189	496	1045	551	66	337	1075	2424	980
Totale % sul personale complessivo		1,01	2,61	6,85	14,44	7,61	0,91	4,66	14,86	33,50	13,54

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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	71	85	70	18	3	247	39,46	10,70	53	138	135	50	3	379	60,54	7,83
Tra 3 e 5 anni	0	9	8	5	2	24	23,53	1,04	5	22	28	23	0	78	76,47	1,61
Tra 5 e 10 anni	1	26	28	21	2	78	25,66	3,38	7	79	96	41	3	226	74,34	4,67
Superiore a 10 anni	1	69	384	978	528	1960	32,05	84,89	1	98	808	2283	965	4155	67,95	85,88
Totale	73	189	490	1022	535	2309			66	337	1067	2397	971	4838		
Totale %	1,02	2,64	6,86	14,30	7,49	32,31			0,92	4,72	14,93	33,54	13,59	67,69		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Posizione Organizzativa	Dottorato di ricerca	2	50,00	2	50,00	4	0,06
Posizione Organizzativa	Master di II livello	44	45,83	52	54,17	96	1,34
Posizione Organizzativa	Laurea magistrale	98	44,34	123	55,66	221	3,09
Posizione Organizzativa	Laurea	9	37,50	15	62,50	24	0,34
Posizione Organizzativa	Diploma di scuola superiore	78	55,32	63	44,68	141	1,97
Posizione Organizzativa	Inferiore al Diploma superiore	0	0,00	0	0,00	0	--
CATEGORIA D	Dottorato di ricerca	3	75,00	1	25,00	4	0,06
CATEGORIA D	Master di II livello	22	50,00	22	50,00	44	0,62
CATEGORIA D	Laurea magistrale	141	33,98	274	66,02	415	5,81
CATEGORIA D	Laurea	54	20,15	214	79,85	268	3,75
CATEGORIA D	Diploma di scuola superiore	322	50,63	314	49,37	636	8,90
CATEGORIA D	Inferiore al Diploma superiore	24	47,06	27	52,94	51	0,71
CATEGORIA C	Dottorato di ricerca	1	25,00	3	75,00	4	0,06
CATEGORIA C	Master di II livello	20	44,44	25	55,56	45	0,63
CATEGORIA C	Laurea magistrale	161	27,33	428	72,67	589	8,24
CATEGORIA C	Laurea	99	28,61	247	71,39	346	4,84

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	799	31,01	1778	68,99	2577	36,06
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	71	16,40	362	83,60	433	6,06
Categoria B	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria B	Laurea magistrale	11	45,83	13	54,17	24	0,34
Categoria B	Laurea	8	33,33	16	66,67	24	0,34
Categoria B	Diploma di scuola superiore	96	31,48	209	68,52	305	4,27
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	237	27,15	636	72,85	873	12,21
Categoria A	Dottorato di ricerca	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Master di II livello	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Laurea magistrale	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Laurea	0	0,00	0	0,00	0	--
Categoria A	Diploma di scuola superiore	0	0,00	1	100,00	1	0,01
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	9	40,91	13	59,09	22	0,31
Totale personale		2309		4838		7147	
Totale % sul personale complessivo		31,91		66,87		98,78	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### Tab. 1.1 Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

I/le dipendenti del Comune di Torino al 31/12/2022 sono 7233, di cui 2353 uomini (il 32,5% del totale) e 4880 donne (il 67,5% del totale); non vengono conteggiati il Sindaco, la Direttrice generale e la Segretaria generale.

Confrontando i dati della relazione relativa all'anno precedente si riscontra una diminuzione del personale di 169 unità sul totale dei/delle dipendenti - di cui 31 uomini e 138 donne, mantenendo invariata, nel confronto annuale, la percentuale tra uomini e donne.

Nella tabella relativa alla ripartizione del personale per livelli di inquadramento è presentata la composizione percentuale delle categorie all'interno dei due generi.

I/le **dirigenti** del Comune di Torino sono 86 di cui 44 uomini (**1,9%** sul totale dei dipendenti uomini che sono 2.353) e 42

## Relazione CUG - Comune di Torino - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

donne (**0,9%** sul totale delle dipendenti donne che sono 4880), con un **gap tra uomini e donne dell'1% a favore degli uomini, tra i quali la percentuale di dirigenti risulta doppia rispetto a quella femminile.**

Per quanto riguarda le categorie apicali, intese come **funzionari in Posizione Organizzativa e funzionari in fascia D**, notiamo che su un totale di 2.353 dipendenti uomini, il **9,8%** sono funzionari in Posizione Organizzativa (231) e il **23,4%** (550) è inquadrato come funzionario (fascia D).

Fra la componente delle dipendenti donne, su un totale di 4880, le Posizioni Organizzative ammontano al **5,2%** (255) e le funzinarie (fascia D) al **17,2%** (839).

In ragione di quanto sopra esposto, è di tutta evidenza come la disparità a favore degli uomini, non in valori assoluti, ma con riferimento alla percentuale calcolata rispetto al proprio genere di riferimento, permanga anche nelle categorie apicali con una percentuale quasi doppia di uomini in Posizione Organizzativa rispetto alle donne nella medesima posizione, e con oltre 6 punti percentuali di differenza per quanto riguarda la fascia dei/delle funzionari/e.

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Torino nelle qualifiche funzionali, si nota una **prevalenza di donne nelle fasce funzionali intermedia (categoria C) e bassa (categoria B)**, potendo affermare come ancora presente il **divario di genere a favore degli uomini, se si considerano le categorie C e B come le più svantaggiate da un punto di vista remunerativo e mansionale.** Infatti, calcolando le percentuali sul totale di uomini e donne dipendenti della Città, **in categoria C è collocato il 58,3% delle donne (2843), contro il 48,9% degli uomini (1151);** meno evidente il divario **in categoria B, dove è collocato il 17,9% delle donne (874), contro il 15% degli uomini (352).**

#### Tabella 1.4 - Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali per età e genere

Rispetto all'età dei/delle dipendenti comunali, emerge che quasi la metà, **il 48% del totale, si colloca nella fascia di età ricompresa tra i 51 ed i 60 anni (3469 unità).**

A ciò si aggiunga che **il 21,2% delle lavoratrici e dei lavoratori della Città di Torino (1531 unità) ha più di 60 anni di età, sostanzialmente la stessa percentuale (21,7%) della fascia d'età ricompresa tra i 41 ed i 50 anni (1571 unità).**

Pertanto, **più del 90% del personale della Città di Torino ha un'età superiore a 40 anni (6571 unità).**

In netta minoranza sono le dipendenti ed i dipendenti con un'età inferiore agli anni 40: il 7,3% sul totale dei due generi (526 unità).

Altrettanto di rilievo, è la **percentuale "trascurabile" (1,9%), delle dipendenti e dei dipendenti comunali con un'età inferiore agli anni 30 (139 unità),** con una prevalenza - unico caso tra tutte le fasce di età considerate - degli uomini rispetto alle donne: 73 unità contro 66.

Analizzando l'anzianità nei profili e livelli non dirigenziali si evidenzia che la **maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni;** in specie, l'85,6% del personale complessivo, senza particolari differenze di genere.

Il minor numero di dipendenti sono quelli con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni, con un'incidenza dell'1,4% su tutto il personale dell'Ente.

Si nota una leggera prevalenza dei dipendenti uomini (10,7%) rispetto alle dipendenti (7,8%) tra il personale con anzianità di servizio inferiore ai tre anni, i/le c.d. "neoassunti/e".

**Le assunzioni negli ultimi tre anni sono state, nel complesso, di 626 unità, di cui 247 uomini e 379 donne;** rispettivamente: il 10,7% della popolazione maschile ed il 7,8% della popolazione femminile dell'Ente.

#### Table 1.6 1.7 - Personale dirigenziale e non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Rispetto ai **titoli di studio della dirigenza** si nota che su 86 persone, 44 uomini e 42 donne, sono in possesso di laurea magistrale. Inoltre, 27 uomini e 31 donne posseggono un master e soltanto 2 donne e 1 uomo possiedono un dottorato di ricerca.

Partenza: AOO 044, N. Prot. 00006076 del 18/04/2023

2.v, 140.v, 2/2014A/033.fra, 044.arm, 11.vf, 3.nd, 1.a

Nelle **Posizioni Organizzative** 98 uomini (42,4%) e 123 donne (48,2%) posseggono una laurea. 78 uomini (33,8%) e 63 donne (24,7%) posseggono il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Nella **categoria D** ci sono 141 uomini (24,9%) e 274 (32,2%) posseggono una laurea magistrale. 54 uomini (9,5%) e 214 donne (25,1%) posseggono una laurea triennale. 322 uomini (56,00%) e 314 donne (36,9%) posseggono un diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Nella **categoria C** si nota che senza particolari differenze di genere la maggior parte del personale possiede il diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Nella **categoria B** sia per le donne che per gli uomini prevale il diploma di scuola secondaria di primo grado.

Si segnala che nella categoria B la percentuali di uomini che hanno conseguito la laurea risulta essere il 3,1%, doppia rispetto a quello delle 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	69	182	465	993	537	2246	33,83	95,45	65	330	953	2144	901	4393	66,17	89,98
Part Time ≤50%	3	4	13	17	4	41	39,42	1,74	0	0	12	36	15	63	60,58	1,29
Part Time >50%	1	3	17	35	10	66	13,41	2,80	1	7	110	244	64	426	86,59	8,73
Totale	73	189	495	1045	551	2353			66	337	1075	2424	980	4882		
Totale %	1,01	2,61	6,84	14,44	7,62	32,52			0,91	4,66	14,86	33,50	13,55	67,48		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce di part time a richiesta	4	7	30	52	14	107	17,95	14,01	1	7	122	280	79	489	82,05	19,65
Personale che fruisce di telelavoro	0	0	2	2	2	6	12,00	0,79	0	1	8	18	17	44	88,00	1,77

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Personale che fruisce del lavoro agile	18	46	191	260	136	651	24,98	85,21	37	89	455	959	415	1955	75,02	78,58
Totale	22	53	223	314	152	764			38	97	585	1257	511	2488		
Totale %	0,68	1,63	6,86	9,66	4,67	23,49			1,17	2,98	17,99	38,65	15,71	76,51		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Tabella 1.9 - Fruizione delle misure di conciliazione per genere e età

### Tabella 1.2 - Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

#### Telelavoro e Lavoro agile

Per ragioni culturali in Italia sono in prevalenza le donne ad occuparsi del lavoro domestico e del lavoro di cura rivolto a minori, disabili ed anziani (ricerca ISTAT anno 2016). Ciò trova riscontro nelle Tabelle relative al personale del Comune di Torino: a fruire del *Telelavoro* e del *Lavoro Agile* sono prevalentemente le lavoratrici dell'Ente.

Considerando il lavoro a tempo parziale (c.d. *Part-Time*) le donne che ne usufruiscono sono 489 su 4880 (pari al 10% circa), contro 107 su 2353 uomini (pari al 4,6%), dunque una percentuale doppia rispetto a quella maschile.

Relativamente al *Telelavoro*, le donne che ne usufruiscono sono 39 su 4880 (pari allo 0,8%) contro i 5 su 2353 degli uomini (pari allo 0,2%).

Analizzando i numeri del *Lavoro Agile*, è di tutta evidenza come questo sia aumentato - pur in presenza di una diminuzione del numero complessivo di dipendenti comunali - rispetto al precedente anno 2021. Nel corso dell'anno 2022, infatti, le donne che ne hanno usufruito sono state 1955 (erano 1311 l'anno precedente) su 4880 (pari al 40,1%), contro i 651 (erano 411 l'anno precedente) su 2.353 degli uomini (pari al 27,7%).

Quale sintesi di quanto sopra esposto, relativamente al personale del Comune di Torino è corretto affermare che vi è una **netta differenza tra i generi nella fruizione delle misure di conciliazione tra lavoro e vita extra lavorativa: considerando complessivamente tutte le forme di conciliazione prese in esame (part time, telelavoro e lavoro agile), risulta che ne usufruisce una donna su due (il 50,9% delle dipendenti, pari a 2483 unità), e circa un uomo su tre (32,4% dei dipendenti, pari a 763 unità).**

Infine, per quanto riguarda l'età anagrafica del personale dipendente del Comune di Torino, **la fascia che usufruisce maggiormente delle misure di conciliazione è quella ricompresa tra i 51 e i 60 anni**, peraltro la più rappresentata dell'Ente. È il caso di rammentare come sia proprio in questa fascia d'età che il **lavoro di cura rivolto ad anziani non più autosufficienti** impegna maggiormente le persone che ancora permangono nel mondo del lavoro, soprattutto dopo le recenti riforme pensionistiche che hanno sensibilmente elevato l'età pensionabile delle donne e degli uomini.

#### Part - Time

Considerando i dati aggregati per età risulta che:

- fra gli uomini, il 95,5% ha una tipologia di contratto a tempo pieno, il 2,8% ha un part-time con orario superiore al 50% e solo l'1,7 un part-time con orario inferiore o pari al 50%;
- fra le donne, il 90% ha un contratto a tempo pieno, l'8,7% ha un part-time con orario superiore al

50%, mentre l'1,3% ha un part-time con orario di lavoro inferiore o pari al 50%.

In linea di massima, i dati confermano una consolidata lettura del **ricorso al part-time come strumento improprio di conciliazione tempi di vita e di lavoro**, che porta a scelte familiari che frequentemente tendono a fare sì che siano il reddito e la carriera della donna ad essere sacrificati.

## 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	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	4549	23,68	14662	76,32	19211	15,23
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	11048	28,16	28183	71,84	39231	31,09
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	5540	20,02	22134	79,98	27674	21,93
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	11455	28,60	28597	71,40	40052	31,74
Totale permessi	32592	25,83	93576	74,17	126168	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

### Tabella 1.10 - fruizione dei congedi parentali e permessi L.194/92 per genere ed età

Per tutte le tipologie di permessi fruiti, vi è uno sbilanciamento, sia come valori assoluti, che come percentuali riferite alla popolazione del genere di appartenenza, tra uomini e donne, con maggiore utilizzo di tali istituti da parte delle dipendenti comunali. Nel dettaglio:

- PERMESSI GIORNALIERI L.104/1992 in numero di 19211 nel totale, di cui 4549 usufruiti dal personale maschile e 14662 usufruiti dal personale femminile; rapportando tali valori assoluti alle popolazioni di genere - rispettivamente 2353 uomini e 4880 donne - **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 1,9 permessi giornalieri ed ogni donna ha usufruito di 3 permessi giornalieri L. 104/1992;**
- PERMESSI ORARI L.104/1992 in numero di 39231 ore nel totale, di cui 11048 ore usufruite dagli uomini e 28183 ore usufruite dalle donne; rapportando tali valori assoluti alle popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 4,7 ore di permesso ed ogni donna dell'Ente ha usufruito di 5,8 ore di permesso L. 104/1992;**
- PERMESSI GIORNALIERI PER CONGEDI PARENTALI fruiti per un totale di 27674 giorni, di cui 5540 giorni usufruiti dagli uomini e 22134 usufruiti dalle donne; con riferimento alle popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 2,3 permessi giornalieri ed ogni donna dell'Ente di 4,5 permessi giornalieri per congedi parentali (quasi il doppio dei colleghi uomini);**
- PERMESSI ORARI PER CONGEDI PARENTALI fruiti per un totale di 40052 ore, di cui 11455 ore

utilizzate dagli uomini e 28597 ore utilizzate dalle donne dell'Ente; rapportando tali valori alle rispettive popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha usufruito di 4,9 ore di permesso ed ogni donna dell'Ente ha usufruito di 5,9 ore di permesso per congedi parentali.**

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

Obiettivo:

Favorire Politiche di Conciliazione tra tempi di lavoro professionale ed esigenze di vita privata e familiare.

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG e DIVISIONE PERSONALE

Target:

PERSONALE CAREGIVER

Fonte del dato:

PROGETTO CAREGIVER

Per quanto riguarda le azioni del PIANO DI AZIONI POSITIVE relative alla Conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro, nel 2021 il Comune di Torino ha dato avvio al progetto:

“Condizioni di non autosufficienza di famigliari e conseguenze sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune” .

Il progetto si propone di aumentare la comprensione dei problemi che incontrano le/i caregiver dipendenti della Città di Torino con carichi rilevanti di cura e di accrescere in modo strutturale e permanente la capacità dell'Amministrazione di fornire loro risposte su vari piani: aumentare la loro capacità di conciliazione e quindi la qualità della loro vita personale e familiare, la loro salute e la loro

capacità lavorativa, nel quadro di una gestione delle relazioni di lavoro più efficace e attenta al genere.

L'idea sottostante è che un'Amministrazione in grado di sviluppare innovazione all'interno della propria organizzazione possa offrire una testimonianza concreta della sua capacità di lavorare bene anche all'esterno. Conoscere i bisogni dei propri dipendenti, accompagnarli nella presa di coscienza dei propri ruoli e lavorare per rispondere a queste necessità su temi, come quello del caregiving, che accomunano i dipendenti alle migliaia di cittadini e cittadine in analoghe condizioni, significa attrezzare un grande laboratorio di innovazione sociale.

Le principali tappe per la realizzazione del progetto sono state:

Costituzione del Gruppo di Lavoro.

Sessioni dedicate per la costruzione della Survey

Lancio della Survey.

Somministrazione della Survey alle/ai dipendenti.

Analisi dei dati.

Costruzione del modello di servizio.

Principali linee guida per l'Implementazione del servizio.

Formazione del Gruppo di Lavoro.

Il Comitato Unico di Garanzia del Comune di Torino ha partecipato a tutte le fasi del progetto.

Il Progetto Caregiver può essere visto come lo sviluppo e la naturale continuazione dei risultati emersi nel Progetto "Qualità della vita lavorativa alla luce dell'invecchiamento della popolazione lavorativa del Comune di Torino" svolto in collaborazione con l'Università degli Studi di Torino - Dipartimento di Psicologia nel triennio 2017 - 2019.

Nel 2022 il progetto ha previsto l'erogazione di 2 eventi informativi/formativi on line aventi ad oggetto: INTERVENTI A SOSTEGNO DEL RUOLO DI CURA E DI ASSISTENZA DEL CAREGIVER FAMILIARE DI PERSONE NON AUTOSUFFICIENTI.

Inoltre dal novembre 2022 è stata attivata un'attività di sostegno attraverso gruppi di AMA a favore di 60 persone che svolgono attività di caregiver.

Il progetto è finalizzato a offrire uno spazio di ascolto e la diffusione di strategie di coping per il/la dipendente che si prende cura di un familiare non autosufficiente. Il percorso, rivolto a 60 dipendenti, prevede un incontro iniziale di presentazione delle attività e proseguirà con incontri in piccolo gruppo a cadenza bisettimanale.

Ogni dipendente coinvolto avrà a disposizione 15 ore.

Il Progetto è stato proposto dal Servizio Formazione dell'Ente in collaborazione con il CUG.

Inserito nel Piano triennale Azioni  Sì

Positive:

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

SCUOLA DI FORMAZIONE SFEP

Fonte del dato:

AREA FORMAZIONE ED AGGIORNAMENTO SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Nel 2022 sono stati erogati i seguenti percorsi formativi sulla tematica delle pari opportunità

Per l'ente formativo del Comune di Torino - SFEP

1 intervento di 2 ore rivolto al corso per assistenti educativi/e

3 interventi di 3 ore ciascuno rivolto al corso per mediatori/mediatrici culturali

2 interventi di 12 ore totali rivolto al corso per OSS 1° anno

1 intervento di 3 ore rivolto al corso per OSS 2° anno

I corsi non hanno comportato spese per l'amministrazione in quanto erogati da personale interno del Settore Pari Opportunità.

1 intervento formativo di 3 ore sulle molestie sessuali rivolto al personale dei Cantieri di lavoro 2022

Il corso non ha comportato spese per l'amministrazione in quanto erogati da personale interno del Settore Pari Opportunità.

Attività di formazione e sensibilizzazione tematiche LGBT

Formazione

1 modulo formativo di 4 ore sulle tematiche LGBT all'interno del progetto "Care Leavers" rivolto a 23 operatori/trici della Città e delle Cooperative che gestiscono il progetto sia i/le ragazzi/e destinatari/e, con le associazioni del territorio;

ad aprile, maggio e dicembre 2022: è stata erogata la formazione a operator@ OSS in collaborazione con SFEP

a marzo 2022 è stata erogata formazione assistenti struttura educativa in collaborazione con SFEP

Sensibilizzazione

Sono stati realizzati, in collaborazione con le Biblioteche Civiche e con l'associazione Maurice GLBTQ, cinque approfondimenti su titoli a tema queer che fanno parte del patrimonio delle Biblioteche, mettendoli a disposizione sul sito e diffondendo la notizia sui rispettivi social.

sono state aggiornate le pagine "Vita affettiva e sessuale LGBT" sul sito TorinoGiovani, in collaborazione con il Servizio Torino Giovani e rappresentanti delle associazioni

il 28 settembre 2022, presso la Portineria di Comunità di Borgo San Paolo, si è tenuto un incontro a tematica "GENERE" con la filosofa Vera Tripodi e rappresentanti dell'associazione Agedo; l'evento è stato trasmesso da TradiRadio e reso disponibile sul web.

E' stato realizzato il visual per la campagna di comunicazione per la giornata internazionale del 17 maggio per il contrasto alle parole d'odio, con il claim comune "Blocca l'odio, condividi il rispetto", quale iniziativa congiunta della rete RE.A.DY, mettendolo a disposizione dei partner. Sono stati affissi 1140 manifesti formato 100x140 sul territorio cittadino e distribuite 100 locandine in formato A3

## Relazione CUG - Comune di Torino - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

presso le Biblioteche Civiche, le Circostrizioni, i Centri di protagonismo giovanile  
E' stata ideata e realizzata una campagna di sensibilizzazione per il contrasto alla transfobia, in occasione del T-DoR (Transgender Day of Remembrance) attraverso l'affissione su due circuiti comunali, a partire dal 14 novembre, di 760 manifesti 100x140.

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Obiettivo:

Rafforzamento dei CUG

Azioni/ Iniziative:

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

Destinatari:

componenti del Cug

Numero Beneficiari effettivi Donne:

14

Numero Beneficiari effettivi Uomini:

6

Soggetti coinvolti:

CUG - SERVIZIO PARI OPPORTUNITA' - SFEP - SERVIZIO FORMAZIONE ENTE E ORGANIZZAZIONE

Fonte del dato:

AREA FORMAZIONE COMPONENTI DEL CUG

FORMAZIONE DI BASE COMPONENTI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA CITTA' DI TORINO

OBIETTIVI

Sviluppare conoscenza specifica sulle tematiche di competenza del CUG in modo da dare la possibilità ai nuovi componenti del CUG di avere strumenti operativi concreti e agli altri componenti di vecchia nomina di aggiornare le conoscenze già sviluppate.

DESTINATARI

Le/i 20 Componenti del CUG

TEMATICHE

1^ incontro: Storia dei CUG, normativa, compiti e strumenti di lavoro.

2^ incontro: Piani di Azioni Positive e Gender Equality Plan

3^ incontro: Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino e ruolo della Consulente di Fiducia

4^ incontro: La storia delle pari opportunità

5° incontro: Tematiche LGBTQ+

DURATA PERCORSO: 10 ORE

Il percorso non ha comportato spese per l'Amministrazione in quanto erogato da personale interno del Servizio Pari Opportunità e del CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Partenza: AOO 044, N. Prot. 00006076 del 18/04/2023

2.v, 140.v, 2/2014A/033.fra, 044.arm, 11.vf, 3.nd, 1.a

**Relazione CUG - Comune di Torino - 2023**

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>**Obiettivo:****Rafforzamento dei CUG****Azioni/ Iniziative:**

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

**Destinatari:****COMPONENTI CUG REGIONE PIEMONTE****Soggetti coinvolti:****CUG****Fonte del dato:****PERCORSO FORMATIVO RIVOLTO A COMPONENTI DEL CUG DI REGIONE PIEMONTE**

2 incontri di 4 ore ciascuno condotti dalla Presidente CUG dell' Università degli Studi di Torino e dalla vice presidente CUG del Comune di Torino (attualmente presidente).

**OBIETTIVI**

Sviluppare conoscenza specifica sulle tematiche di competenza del CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni      Sì

Positive:

Valido ai fini della valutazione      No

Performance Organizzativa:

Valido ai fini della valutazione      No

Performance individuale:

Inserito nel Piano della Performance:      No

**Obiettivo:****Rafforzamento dei CUG****Azioni/ Iniziative:**

Formazione/Eventi su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione

**Destinatari:****COMPONENTI CUG UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO****Soggetti coinvolti:****CUG****Fonte del dato:****PERCORSO FORMATIVO RIVOLTO A COMPONENTI DEL CUG DELL'UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI TORINO**

1 incontro di 4 ore condotto dalla vice presidente CUG del Comune di Torino (attualmente presidente)

**OBIETTIVI**

Sviluppare conoscenza specifica sulle tematiche di competenza del CUG

Inserito nel Piano triennale Azioni      Sì

Positive:

Partenza: AOO 044, N. Prot. 00006076 del 18/04/2023

2.v, 140.v, 2/2014A/033.fra, 044.arm, 11.vf, 3.nd, 1.a

Valido ai fini della valutazione Performance Organizzativa: No

Valido ai fini della valutazione Performance individuale: No

Inserito nel Piano della Performance: No

Obiettivo:

VISIBILITA' DEL CUG

Azioni/ Iniziative:

AGGIORNAMENTO SITI

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

CUG

Fonte del dato:

AREA COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Visibilità del CUG mediante aggiornamento e monitoraggio delle informazioni sull'organismo e sulla sua attività sulla intracom - home page e sul Portale delle Pari Opportunità dell'Ente "Irma".

Nel 2022 è stato realizzato, con il supporto del settore Comunicazione dell'ente, il logo del CUG, disponibile in forma vettoriale e non vettoriale con diverse declinazioni.

Inserito nel Piano triennale Azioni Positive: Sì

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

Moduli formativi obbligatori sul contrasto alla violenza di genere in tutti i corsi di gestione del personale organizzati

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

UFFICIO PARI OPPORTUNITA'

Fonte del dato:

AREA FORMAZIONE SULLA TEMATICA DELLA VIOLENZA DI GENERE

Progetto "Conoscere per prevenire e contrastare la violenza di genere"

Formazione, rivolta ai/alle dipendenti dell'ente, svolta da una componente del CUG in collaborazione con il Settore Pari Opportunità, il Servizio Formazione ente, il Centro Antiviolenza della Città e il Nucleo di Prossimità della Polizia municipale.

## Relazione CUG - Comune di Torino - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

La Città di Torino nel maggio 2020 ha avviato questo progetto formativo pilota che prevede tre livelli:  
 modulo base - composto da 7 lezioni on line dal giugno 2020  
 modulo avanzato - composto da 7 lezioni on line dal 25 novembre 2020  
 modulo di approfondimento - composto da 6 lezioni da frequentare online dall'8 marzo 2021

La partecipazione e il superamento del modulo di approfondimento, quale completamento del percorso, darà diritto all'emissione di un Digital Badge attestante la competenza denominata "Orientare le donne vittime di violenza".

Per tutto il 2022 il percorso è stato disponibile sul sito della Formazione ed è stato proposto al personale di nuova assunzione.

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

Azioni/ Iniziative:

EVENTI E CAMPAGNE DI COMUNICAZIONE E DI SENSIBILIZZAZIONE

Destinatari:

Tutto il personale

Soggetti coinvolti:

UFFICIO PARI OPPORTUNITA' E CUG

Fonte del dato:

AREA SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE

Eventi proposti al personale del Comune e alla cittadinanza in occasione della Giornata internazionale contro la violenza sulle donne: 25 novembre

CAMPAGNA DI COMUNICAZIONE "POSTO OCCUPATO" rivolta a tutti i dipartimenti dell'ente con la collaborazione delle/dei componenti del CUG per la realizzazione.

CAMPAGNA POSTO OCCUPATO

La Città aderisce alla campagna "Posto Occupato": nei luoghi ad alta frequenza di pubblico su una sedia è stata posizionato un cartello per ricordare l'assenza di una donna vittima di femminicidio.

L'iniziativa è partita nel 2013 da Rometta, piccolo comune in provincia di Messina, ed ha l'obiettivo di mantenere alta l'attenzione dell'opinione pubblica sul fenomeno della violenza di genere.

Sono state allestite postazioni in molte scuole dell'infanzia e asili nidi comunali e nella maggioranza delle sedi dell'ente. Sono pervenute 96 foto di allestimenti.

CELEBRAZIONE ISTITUZIONALE DEL 25 NOVEMBRE "Giornata internazionale contro la violenza sulle donne"

Mostra grafica, dal 21 novembre al 7 dicembre 2022, di manifesti realizzati da allieve e allievi dell'Istituto Professionale di Stato "Albe Steiner" in collaborazione con l'associazione Lofficina, sul tema della prevenzione della violenza di genere

Sotto il portico della Curia Maxima, in via Corte d'Appello 16,

Video di circa un minuto dal titolo "Inneschi per la pace - Insieme contro la violenza" proiettato sui monitor delle fermate della Metropolitana, in collaborazione con GTT e l'Associazione Artemisia.

Stampa di n. 2.100 cartoline, recanti sul fronte le immagini della campagna di comunicazione sopra citata "Parliamo di violenza" e sul retro sia i contatti dei Centri Antiviolenza cittadini, sia l'indicazione del numero unico nazionale 1522

Le cartoline sono state distribuite nelle biblioteche civiche e negli uffici aperti al pubblico della Città

#### COMUNICAZIONE INIZIATIVE 25 NOVEMBRE

Tutte le iniziative organizzate dalla Città e dalle associazioni ed enti della Rete cittadina del Coordinamento cittadino contro la violenza sulle Donne, in occasione della Giornata, sono state portate a conoscenza della cittadinanza, attraverso il sito istituzionale della Città e l'opuscolo inserito nel portale delle Pari Opportunità "I.R.M.A.".

Sensibilizzazione sul sito intracom della Città sulle politiche e sugli strumenti di tutela presenti nell'ente.

Inserito nel Piano triennale Azioni Sì

Positive:

#### Obiettivo:

Prevenzione e contrasto alla violenza/mobbing

#### Azioni/ Iniziative:

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo

#### Destinatari:

Tutto il personale

#### Soggetti coinvolti:

UFFICIO PARI OPPORTUNITA' E CUG

#### Fonte del dato:

AREA BENESSERE LAVORATIVO

#### CODICE DI COMPORTAMENTO E CONSULENTE DI FIDUCIA

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 Comitato Pari Opportunità 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 ai sensi del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 215 - Attuazione della Direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, e del Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 216 - Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.

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, quest'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.

Per richiedere informazioni sulle modalità di accesso al servizio occorre telefonare presso la segreteria della Consulente di Fiducia, sita in via Corte d'Appello 16 presso il Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città al seguente recapito telefonico: 011 01132509.

La Consulente di Fiducia riceve, su appuntamento concordato telefonicamente con la segreteria, in via Corte d'Appello 16, terzo piano presso il Servizio Pari Opportunità, e in un ufficio opportunamente dedicato.

La/il Consulente di Fiducia, innanzitutto, provvede ad un primo ascolto della persona che le /gli si rivolge e, ove ne sussistano gli estremi e su richiesta della persona interessata, avvia una procedura cosiddetta "informale", al fine di tentare di risolvere o quantomeno di comporre la situazione di disagio lavorativo denunciato.

La Consulente di Fiducia partecipa agli incontri e alle attività del Comitato Unico di Garanzia come invitata permanente.

Nel 2022 hanno richiesto la consulenza n. 31 dipendenti: 22 donne e 9 uomini. Con alcune/i di loro sono stati effettuati più di due colloqui.

Inserito nel Piano triennale Azioni            Sì  
Positive:

Gli obiettivi ed i relativi indicatori del PAP 2023-2025 sono declinati per ciascun anno di riferimento, sulla base delle indicazioni della programmazione economica - finanziaria e delle performance dell'Ente, come richiesto dagli strumenti di programmazione. Tale programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti organizzativi intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Nella declinazione di tali obiettivi, considerate le trasformazioni sociali e normative in atto indotte anche dalla crisi pandemica, si pone l'attenzione in modo particolare e prioritario alla tematica del benessere organizzativo e della flessibilità dei ruoli professionali, come risposta all'invecchiamento della popolazione lavorativa, già affrontato precedentemente, nel triennio 2017-2019, con una Convenzione con l'Università degli Studi di Torino - Dipartimento di Psicologia che ha previsto lo studio e l'applicazione di buone prassi.

Attualmente, e nel corso dei prossimi anni, nel Comune di Torino si sta registrando, e continuerà a registrarsi, un forte aumento della percentuale di lavoratori e lavoratrici over 50. Inoltre, l'ambiente operativo tende a cambiare continuamente, richiedendo, di conseguenza, una continua trasformazione delle prassi organizzative, come già avvenuto con il ricorso massivo allo smart - working nel periodo pandemico.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa ed alcuni fenomeni sociali in atto, necessitano una riorganizzazione del lavoro che tenga conto delle fragilità e delle difficoltà che questo comporta. Inoltre, l'inserimento di nuovo personale (vedi le nuove risorse dei CFL, istruttori amministrativi, educatori ed educatrici, nonché insegnanti scuola infanzia) pone in modo ancor più rilevante il tema del passaggio delle conoscenze tra le generazioni e della valorizzazione delle competenze.

Con l'invecchiamento della popolazione lavorativa o in situazioni di contesto pandemico, possono manifestarsi più facilmente problemi di salute e diventa sempre più pressante la necessità di aggiornare le abilità e le competenze. I lavoratori e le lavoratrici anziani/e hanno capacità e competenze diverse rispetto alle generazioni più giovani. Senza la loro valorizzazione, si rischiano carenze di natura professionale e strutturale e di contatti. Inoltre, il trasferimento delle loro conoscenze implicite alle giovani generazioni è un atto di notevole importanza per l'Ente.

Per raggiungere gli obiettivi contenuti nel PAP, si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale, sia delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, è intesa l'elaborazione di una strategia di sensibilizzazione sulle tematiche delle pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro - correlato, così come indicato dall' Accordo europeo sullo stress del 2004.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del Personale dell'Ente, attraverso la lettura ed il commento delle tabelle disaggregate per genere, inviate ogni anno dai settori interni, in occasione dell'elaborazione della Relazione annuale che il Comitato Unico di Garanzia produce in ottemperanza alla vigente normativa..

Rispetto alle azioni di sensibilizzazione e formazione proposte nel PAP, si fa riferimento alla Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.2/2019 che invita le P.A. a proporre al personale dipendente, anche con l'ausilio del CUG, percorsi informativi e formativi che coinvolgono tutti i livelli dell'amministrazione, inclusi i/le dirigenti, sui temi della promozione delle pari opportunità, del contrasto alla violenza di genere e della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Le azioni e le misure attuative indicate nel Piano saranno espressione di una fattiva collaborazione tra la Direzione Organizzazione e Risorse Umane del Comune di Torino, i Datori e le Datrici di Lavoro e il Comitato Unico di Garanzia.

Il Piano triennale si articola in Aree, in ciascuna delle quali sono inserite le azioni da intraprendere nell'arco del triennio.

### 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 % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Obbligatoria (sicurezza)	113	145	237	423	114	1032	45,50	14,78	161	210	259	482	124	1236	54,50	14,24
Aggiornamento professionale	615	804	993	1844	472	4728	44,98	67,73	694	1041	1330	2082	636	5783	55,02	66,65
Competenze manageriali/Relazionali	128	192	245	383	117	1065	43,00	15,26	127	212	311	593	169	1412	57,00	16,27
Tematiche CUG	12	18	27	51	19	127	38,48	1,82	22	28	47	83	23	203	61,52	2,34
Violenza di genere	3	4	6	12	4	29	40,28	0,42	4	6	9	17	7	43	59,72	0,50
Totale ore	871	1163	1508	2713	726	6981			1008	1497	1956	3257	959	8677		
Totale ore %	5,56	7,43	9,63	17,33	4,64	44,58			6,44	9,56	12,49	20,80	6,12	55,42		

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

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### 3. c) Bilancio di genere

No

dell'Amministrazione?:

In ipotesi, le percentuali delle partecipanti e dei partecipanti ai **corsi di formazione** promossi dall'Ente dovrebbero essere le medesime o con differenze trascurabili, con riferimento alle diverse materie trattate.

Tralasciando la suddivisione per fasce d'età - per brevità di esposizione, si consideri la fruizione della formazione con attenzione al genere dei/delle discenti e alle materie:

- Formazione (obbligatoria) in materia di SICUREZZA - è stato somministrato un monte ore complessivo di 2268, suddiviso in 1032 ore per i dipendenti e 1236 ore per le dipendenti dell'Ente; rapportando tali valori assoluti alle rispettive popolazioni di genere - ovvero 2353 uomini e 4880 donne - **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha beneficiato di 0,4 ore ed ogni donna dell'Ente di 0,3 ore di formazione (la metà, rispetto ai colleghi) in materia di Sicurezza;**
- AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE - la formazione è stata somministrata per un monte ore complessivo di 10511, suddiviso in 4728 ore per i dipendenti e 5783 ore per le dipendenti dell'Ente; rapportando tali valori assoluti alle rispettive popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha beneficiato di 2 ore ed ogni donna dell'Ente di 1,2 ore di Aggiornamento Professionale (quasi la metà, rispetto ai colleghi);**
- Formazione in materia di COMPETENZE MANAGERIALI/RELAZIONALI - è stato somministrato un monte ore complessivo di 2477, suddiviso in 1065 ore per i dipendenti e 1412 ore per le dipendenti dell'Ente; rapportando tali valori assoluti alle rispettive popolazioni di genere, **nel 2022, in media, ogni uomo dell'Ente ha beneficiato di 0,5 ore ed ogni donna dell'Ente di 0,3 ore di formazione (quasi la metà, rispetto ai colleghi) in materia di Competenze Manageriali/Relazionali;**
- Formazione in materia di TEMATICHE C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia) - è stato somministrato un monte ore complessivo di 330, suddiviso in 127 ore per gli uomini e 203 ore per le donne. Si fa presente che la formazione è stata rivolta soprattutto, se non in via esclusiva, alle componenti ed ai componenti del C.U.G., a prevalente composizione femminile. Non è pertanto confrontabile con gli altri dati, rappresentativi della totalità del personale comunale;
- Formazione in materia di VIOLENZA DI GENERE - è stato somministrato un monte ore complessivo di 72, suddiviso in 29 ore per gli uomini e 43 ore per le donne. In questo caso, la formazione è dedicata ad una quantità trascurabile - sia in termini assoluti, che in percentuale - di personale dell'Ente, pertanto i dati non sono confrontabili in termini statistici.

### 3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Assistente Sociale-sp 01/22	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Educ. Professionale-sp 02/22	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Donna
Mediatore Penale-sp 03/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
Dirigente Sociale - sp 04/22	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Donna
Dirig. N. Piano Reg. - sp 05/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Prog.Contr.Serv. - sp 06/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Grandi eventi - sp 07/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Protez.Civile - sp 08/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig. Serv. Gest. Econ. - sp 09/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirig.Serv.Lavoro - sp 10/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Istr.Tec. Geometra - sp 11/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Istr.Tec.P. Industr. - sp 12/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Resp. Amministrativo - sp 13/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
Dirigente Avvocato - sp 14/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirigente Amministrativo - sp 15/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirigente Finanziario - sp 16/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Istr.Tecn.P. Agrario - sp 17/22	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Giornalis. Uff. Stampa M 01/22	0	0,00	3	100,00	3	4,00	Donna
Responsabile Tecnico - PV 01/21	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Responsabile Amministrativo -PV 02/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Istruttore Contabile - PV 03/21	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Donna
Dirigente Biblioteche - sp 03/21	2	66,67	1	33,33	3	4,00	Uomo
Dirig.Resp.Capo Gab. - sp 04/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Dirig. Resp. PNRR - sp 05/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Dirig. Resp. Gare App. - sp 06/21	1	33,33	2	66,67	3	4,00	Uomo
Totale personale	40		35		75		
Totale % sul personale complessivo	0,55		0,48		1,04		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

La tabella che riassume la composizione di genere nelle Commissioni giudicatrici vede il rispetto della normativa che prevede la presenza di 1/3 di donne nelle Commissioni di Concorso (cfr. art. 57, comma 1, lett. a), Decreto Legislativo 165/01 e art. 16, comma 2, Regolamento Assunzioni della Città).

Si rammenta come i provvedimenti di nomina debbano obbligatoriamente essere trasmessi in copia al Comitato Unico di Garanzia - ai sensi e per effetto dell'art. 17, comma 2, del medesimo Regolamento municipale - dalla Segreteria della

Partenza: AOO 044, N. Prot. 00006076 del 18/04/2023

2.v, 140.v, 2/2014A/033.fra, 044.arm, 11.vf, 3.nd, 1.a

Commissione giudicatrice.

Relativamente alla Tabella presa in esame, emerge che le 24 Commissioni di Concorso sono state composte da n. 40 uomini (53,3%) e n. 35 donne (46,7%).

### 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 %
Segretario generale	€0,00	€134536,00	€ 134536,00	100,00
Direttore Generale	€0,00	€146648,00	€ 146648,00	100,00
Collaboratori a T.D. art. 90 TUEL	€23082,60	€33530,70	€ 10448,10	31,16
DIRIGENTI A TEMPI INDETERMINATO	€131152,00	€121692,00	€ -9460,00	-7,77
Dirigenti a T.D. art. 110 c.1 e 2 TUEL	€62638,30	€59407,00	€ -3231,30	-5,44
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	€47685,60	€48871,00	€ 1185,40	2,43
Categoria D	€39364,30	€34619,70	€ -4744,60	-13,70
Categoria C	€29623,10	€28113,50	€ -1509,60	-5,37
Categoria B	€26565,40	€26082,00	€ -483,40	-1,85
Categoria A	€18176,30	€20931,10	€ 2754,80	13,16

**Tab. 1.5 - Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli d'inquadramento**

Rispetto alle diverse categorie, si nota una **retribuzione netta media più favorevole agli uomini relativamente a:**

- Dirigenti a Tempo Indeterminato (con un gap di circa 9.500 euro);
- Dirigenti a Tempo Determinato (gap di circa 3.200 euro);
- funzionari - categoria D (gap di circa 4.700 euro);

La **retribuzione netta media è più favorevole alle donne con riferimento a:**

- Collaboratrici a Tempo Determinato art. 90 T.U.E.L. - altrimenti definito come *personale a supporto degli organi di direzione politica* - (gap di circa 10.500 euro);
- Posizioni Organizzative (gap di circa 1.200 euro);
- Personale (ormai in quantità esigua) in Categoria A (gap di circa 2.700 euro).

Analizzando la percentuali di dipendenti in posizione organizzativa, 231 uomini e 255 donne, in riferimento al tipo di Posizione in funzione della indennità di responsabilità, si nota che:

- valore minimo di retribuzione - con riferimento alla percentuale di genere, in Fascia Base troviamo il 19,5% degli uomini e il 17,7% delle donne in Posizione Organizzativa;

## Relazione CUG - Comune di Torino - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

- valore medio di retribuzione - considerando la percentuale di genere, il 68,8% degli uomini ed il 71,8% delle donne in Posizione Organizzativa sono collocati/e in Fascia Media;
- valore massimo di retribuzione - l'11,7% degli uomini ed il 10,6% delle donne in Posizione Organizzativa sono inseriti/e nella Fascia Alta di retribuzione.

Dalla lettura dei dati sopra illustrati, si evidenzia un sostanziale equilibrio tra i generi relativamente alla distribuzione delle fasce retributive associate alle rispettive Posizioni Organizzative, pur rammentando che la percentuale dei dipendenti uomini in Posizione Organizzativa è pressoché doppia rispetto alla stessa percentuale delle dipendenti donne (cfr. Tabella 1.1)

Quando si parla di "Gender Pay Gap" si intende la differenza tra la retribuzione di uomini e donne, a parità di ruolo e di mansione. E' un indice, dunque, che misura |

[https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en) )a discriminazione di genere.

## Sezione 4 - Benessere personale

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

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento: Sì

Coerentemente con i principi declinati nella Convenzione n.190/2019 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro approvata dall' Organizzazione Internazionale del lavoro (OIL), ratificata dall'Italia con Legge 15 gennaio 2021 n. 4, **il Comune di Torino** è impegnato a contrastare la violenza e le molestie, attraverso la promozione di azioni volte a favorire cambiamenti nei comportamenti socio-culturali per prevenire e rimuovere ogni forma di prevaricazione.

In tal senso, la Città ha realizzato diverse iniziative, tra le quali l'adozione del **Codice di Comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino** per la prevenzione e il contrasto alle molestie, al mobbing e a ogni forma di discriminazione, a tutela dell'integrità e della dignità delle persone, la realizzazione di campagne mirate di sensibilizzazione/formazione e l'organizzazione di eventi dedicati, in occasione della Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne (25 novembre).

A partire dal 2020, è stato realizzato un percorso formativo di 3 moduli sulle seguenti tematiche: violenza domestica, stalking, molestie sessuali sul lavoro, violenza sulle donne disabili, sui/sulle minori e sulle donne appartenenti ad altre culture. Il percorso è fruibile sul Portale del servizio Formazione.

Il Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino adottato dal nostro ente nel 1998, ha previsto l'individuazione della **Consigliera di Fiducia** dallo stesso anno quale soggetto esperto deputato all'ascolto, alla gestione e all'assistenza nelle situazioni critiche segnalate, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto individuata dal Codice stesso.

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

Le situazioni di discriminazioni/mobbing e molestie sono state affrontate dalla Consigliera di Fiducia dell'Ente.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

Modalità di nomina del CUG: interpello rivolto a tutto il personale

Tipologia di atto: deliberazione del Direttore Generale

Data: 18/10/2021

Organo sottoscrittore: direzione generale

Eventuale dotazione di budget annuale Sì  
ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:

Dotazione euro:  
€3000,00

Interventi realizzati a costo zero: Sì

Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione: Formazione sulla normativa dei CUG, sugli strumenti di tutela dell'ente e sulle pari opportunità

Formazione sullo stress lavoro correlato

Formazione sulla violenza di genere

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

## Relazione CUG - Comune di Torino - 2023

Format 2 della direttiva n. 2/2019

<http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

Esiste una sede virtuale?: Sì

Sede virtuale : intacom aziendale e portale delle pari opportunità "Irma"

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

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

4

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: Sì

Tipologia personale consulenziale esterno:

Consigliera di fiducia

Figure professionali esperte

## 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

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

- Piani di formazione del personale
- commissioni 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



Per ciascuna attività descrivere ciò che è stato realizzato

Attività Consigliera di fiducia, attuazione PAP, azioni di promoz. benessere organizzativo, iniziative d'Ateneo su diversità ecc

il PAP 2023 - 2025 è stato realizzato da uno specifico gruppo di lavoro, approvato dal CUG in plenaria e trasmesso alla Consigliera di Parità della Città metropolitana di Torino per il parere, come previsto da normativa.

---

Campagna contro la violenza di genere

Adesione alla Campagna "Posto occupato" e allestimento in tutte le sedi dell'ente.

Raccolta di materiale visivo e progettazione restituzione iniziativa da parte del gruppo di lavoro Comunicazione del CUG

---

istituzione Servizio di supporto psicologico a distanza, nell'ambito dello Sportello d'ascolto

Progetto Supporto caregiver rivolto al personale che svolge attività di caregiver

---

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Costruzione logo del CUG con il supporto del servizio interno di Comunicazione

---

Iniziative di formazione, comunicazione e sensibilizzazione; attività in rete; contributo a azioni per benessere lavorativo; ecc

Partecipazione alle proposte formative della rete nazionale dei CUG

Partecipazione alle riunioni della rete nazionale dei CUG

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-comune-di-torino-2023>

---