



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,

la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Alla cortese attenzione:

1 APR. 2021
PROT. 368
2.140.2

Sindaca della Città di Torino
Chiara Appendino

Assessore alle Politiche del Personale
Sergio Rolando

Assessore ai Diritti
Marco Giusta

Presidente Commissione
Diritti e Pari Opportunità
Cinzia Carlevaris

Segretario Generale
Mario Spoto

Vice Segretario Generale e
Direttore Divisione Personale
Giuseppe Ferrari

Direttore Divisione Decentramento,
Servizi Culturali e Amministrativi,
Giovani e Pari Opportunità
Emilio Agagliati

LORO SEDI

All'OIV
Dott. **Riccardo Giovannetti**

Alla **Presidenza del Consiglio dei Ministri**
Dipartimento Funzione Pubblica
Dipartimento Pari Opportunità
monitoraggiocug@governo.it

Oggetto: trasmissione relazione attività del Comitato Unico di Garanzia – anno 2020



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Con la presente si trasmette la relazione prevista dal Regolamento di disciplina dell'attività del Comitato Unico di Garanzia (art. 2 compiti di verifica lettera i) e dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche."

Cordialmente

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Mariangela De Piano



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

COMITATO UNICO DI GARANZIA

RELAZIONE ATTIVITA' ANNO 2020

prevista dal Regolamento di disciplina del Comitato Unico di Garanzia art.3 c.7
e dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri "Misure per
promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle
amministrazioni pubbliche"



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Prima parte. **ANALISI DEI DATI**

Sezione 1. **DATI SUL PERSONALE**

SITUAZIONE DEL PERSONALE RIFERITA ALL'ANNO 2020

I/le dipendenti del Comune di Torino al 31/12/2020 sono 8016 di cui 2589 uomini (il 32,30% del totale) e 5427 donne (il 67,70% del totale) non vengono conteggiati la Sindaca ed il Segretario Generale.

Numerose analisi nazionali hanno rilevato che il numero elevato di donne impiegate nella pubblica amministrazione, anche con un elevato livello di istruzione, sia dovuto ad una serie di fattori:

1. l'accesso tramite concorso permette alle donne di competere alla pari degli uomini laddove, invece, nel settore privato le barriere discriminatorie continuano a favorire l'assunzione di uomini, anche in presenza di alte professionalità e di titoli di studio con votazione maggiore, nonostante le statistiche indichino che le donne studiano di più ed ottengono risultati migliori.
2. Maggiori facilitazioni in termini di conciliazione fra famiglia e lavoro:
 - A) orario settimanale di 36 ore;
 - B) maggiori probabilità di ottenere un orario di lavoro part-time (anche se le più recenti normative in termini di riforma del pubblico impiego hanno trasformato il part-time da diritto a possibilità, in base ad una decisione discrezionale dell'amministrazione);
 - C) utilizzo dei congedi di maternità (legge n. 1204/71 e s.m.i.), dei congedi parentali (legge 53/2000 e legge 151/2001) e dei permessi per assistenza ai familiari portatori di handicap (legge 104/1992).

Ovviamente si tratta di scelte orientate sulla base del fatto che nel nostro Paese sono insufficienti le politiche di conciliazione attive basate su servizi effettivi (come al contrario avviene in molti Paesi del nord Europa) a sostegno delle lavoratrici madri e delle famiglie.

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

Nella tabella 1.1, relativa alla ripartizione del personale per livelli di inquadramento, è presentata la composizione percentuale delle categorie all'interno dei due generi.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

I/le dirigenti del Comune di Torino sono 91 di cui 51 uomini (1,97% sul totale dei dipendenti uomini che sono 2589) e 40 donne (0,74% sul tot. delle dipendenti donne che sono 5427), con un **gap tra uomini e donne dell'1,23%**.

Per quanto riguarda le categorie apicali, funzionari in Posizione Organizzativa e funzionari in fascia D, notiamo che su un totale di 2.589 dipendenti uomini, il 9,11% sono funzionari in posizione organizzativa (236) e il 27,18% (704) è inquadrato come funzionario (fascia D).

Fra la componente delle dipendenti donne, su un totale di 5427, le posizioni organizzative ammontano al 4,66% (253) e le funzionarie (fasce D) al 18,48% (1003).

Per quanto riguarda la distribuzione dei dipendenti e delle dipendenti del Comune di Torino nelle qualifiche funzionali, si nota una netta prevalenza di donne nelle fasce funzionali basse (categoria B) e intermedia (categoria C).

Nella Categoria C è collocato il 52,38% dei/delle dipendenti dell'Ente (4.199 persone), mentre nella Categoria B è collocato il 18,36% del personale dell'Ente (1472 dipendenti).

Se si analizzano le singole categorie per genere, si nota che:

- nella categoria C il 56,01% è composto da donne (3040) mentre per gli uomini la percentuale scende al 44,77% (1159). Il numero nettamente superiore delle donne nella categoria C è dovuto alla massiccia presenza nel settore educativo e sociale;
- nella categoria B il 19,53% è composto da personale femminile (1060) mentre la percentuale scende al 15,91% per il personale maschile (412)

Rispetto all'età, emerge un'età media di circa 55 anni: solo il 8,49% dei dipendenti e il 6,18% delle dipendenti comunali ha meno di 40 anni. La maggioranza del personale è collocato tra i 40 e i 60 anni senza grosse distinzioni tra donne e uomini.

Per quanto riguarda **le fasce d'età**, prevale la fascia da 51 e 60 anni, sia per le donne (55,33%) che per gli uomini (50,25%) mentre vi è una netta prevalenza di uomini nella fascia d'età superiore ai 60 anni: il 19,93% contro il 16,93% delle donne.

Non si evidenziano particolari differenze di genere tra le fasce collocate alla base della piramide.

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

Considerando i dati aggregati per età risulta che:

- fra gli uomini il 96,29% ha una tipologia di contratto a tempo pieno, l'1,54% ha un part-time con orario superiore al 50% e il 2,16% con orario inferiore al 50%;



CITTA DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- fra le donne l'88,85% ha un contratto a tempo pieno, l'1,36% ha un part-time con orario superiore al 50%, mentre ben il 9,78 % 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 che porta a scelte familiari che frequentemente tendono a fare sì che siano il reddito e la carriera della donna ad essere sacrificati sulla base di due presupposti:

- a) una tradizione culturale fortemente radicata che pone a carico delle donne il lavoro di cura;
- b) un reddito tendenzialmente più elevato da parte dell'uomo rispetto alla donna, anche a parità di impiego, a causa della loro maggiore propensione alla carriera e a svolgere lavoro in orario straordinario.

Tabella 1.3 – Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali, ripartite per genere

In questa tabella si evidenzia un'equità di trattamento economico tra uomini e donne nella fascia massima di remunerazione.

Analizzando la percentuali di dipendenti in posizione organizzativa, 236 uomini e 253 donne, in riferimento al tipo di posizione in funzione della responsabilità, si nota che:

- valore minimo: la percentuale di uomini è del 46,61 % contro il 33,99 % delle donne;
- valore medio: la percentuale di donne è del 59,29% mentre quella degli uomini è del 45,34%;
- valore massimo: la percentuale di uomini è del 8,05% mentre quella delle donne è del 6,72%.

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

Dalla tabella si evidenzia che la maggior parte del personale è in servizio da oltre 10 anni; l'85,54 per gli uomini e l'88,27 per le donne, il dato è in linea con l'età media delle/dei dipendenti che risulta di 55 anni.

Il minor numero di dipendenti sono quelli con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni il 3,86% per gli uomini e il 3,14% per le donne.

Sono invece aumentate le assunzioni negli ultimi tre anni rispetto ai due precedenti: 267 a fronte di 177 nei due anni precedenti.

Uomini assunti n. 98 di cui 18 Cat. D, 50 Cat. C e 30 Cat. B

Donne assunte n. 169 di cui 48 Cat. D, 86 Cat. C e 35 Cat. B

Da quanto sopra si evince che in questi ultimi 3 anni sono state collocate in servizio un numero maggiore di donne rispetto agli uomini per tutte e tre le categorie.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Tabella 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 notiamo un **divario economico di genere sfavorevole per le donne, ad eccezione delle e dei Dirigenti a tempo indeterminato e delle Posizioni Organizzative dove il divario è praticamente nullo**. Si riportano di seguito i divari delle singole categorie:

Collaboratori a T.D. art.90 TUEL	Divario a favore degli uomini del 4%
Dirigenti a T.IND.	Divario quasi nullo 0,25 %
Dirigenti a T.D. art. 110 c. 1 e 2 TUEL	Divario a favore degli uomini del 18%
Posizioni Organizzative	Divario quasi nullo 0,75%
Dipendenti categoria D	Divario a favore degli uomini del 13%
Dipendenti categoria C	Divario a favore degli uomini del 8%
Dipendenti categoria B	Divario a favore degli uomini del 6%

L'unico dato favorevole alle donne riguarda le categorie A dove gli uomini hanno un divario negativo del 23% rispetto alle donne.

Il divario retributivo di genere "Gender Pay Gap" o "Gender Salary Gap" è la differenza tra il salario annuale medio percepito da donne e uomini.

Questa stima tiene conto dei tre principali svantaggi affrontati dalle donne, ossia:

- retribuzione oraria inferiore;
- meno ore di lavoro retribuito;
- minore tasso di occupazione (ad esempio a causa di interruzioni di carriera per prendersi cura di figli o famigliari).

Il divario retributivo di genere complessivo in Italia è del 43,7%. (Il divario retributivo di genere complessivo nell'UE è del 39,3%).

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 la discriminazione salariale di genere. Esistono due tipi di Gender Pay Gap: il cosiddetto Gpg "grezzo", ovvero



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

quello basato sulla differenza media della retribuzione lorda oraria (al lordo di tassazione e contribuzione per il lavoratore/lavoratrice), e il Gpg complessivo, che invece prende in considerazione, oltre al salario orario, anche il numero medio mensile delle ore retribuite e il tasso di occupazione femminile.

Le differenze nelle retribuzioni di uomini e donne devono essere interpretate come il risultato di un confronto tra due popolazioni di lavoratori con caratteristiche diverse.

Uomini e donne non fanno gli stessi lavori, non sono occupati negli stessi settori, hanno diverse progressioni di carriera, non hanno le stesse caratteristiche personali (età, anzianità sul lavoro, istruzione). Inoltre, le donne tendono ad essere concentrate nei servizi alla persona e nelle occupazioni (insegnanti, impiegati,) caratterizzate da bassi livelli retributivi.

Infine, le donne incontrano maggiori difficoltà nelle progressioni di carriera.

Il divario retributivo fra i generi mostra quanto viene considerato il lavoro femminile, rivelando discriminazioni di genere e separazioni nel mondo del lavoro.

Il dato mostra anche:

- la concentrazione delle donne nel lavoro part time, in alcune specifiche professioni.;
- la distribuzione diseguale delle responsabilità domestiche, in cui le donne si caricano della maggioranza dei lavori domestici;
- la maggiore probabilità per le donne di sospendere il proprio percorso professionale per occuparsi dei bambini e della famiglia.

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

Nelle tabelle relative ai titoli di studio, le percentuali riportate sono calcolate sul totale dei/delle dipendenti.

Se consideriamo i dati relativi ad ogni singola categoria emerge che:

- tutta la dirigenza del Comune di Torino è in possesso di una laurea magistrale, inoltre, 16 uomini su 45 e 21 donne su 39 sono in possesso di un master.
- Nella categoria D (posizioni organizzative + funzionari/e in fascia D) sono presenti 956 uomini 1271 donne; circa il 29% degli uomini e il 36 % delle donne sono in possesso di laurea magistrale.
- Relativamente alla categoria C la maggior parte degli uomini, circa il 69% possiede un diploma di scuola superiore, e il 13% una laurea magistrale.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- Per quanto riguarda le donne, relativamente alla categoria C, la maggior parte delle donne, circa il 63%, possiede un diploma di scuola media superiore e il 13% una laurea magistrale.
- Nella categoria B la maggior parte delle donne e degli uomini ha un diploma di scuola dell'obbligo (70% degli uomini e 75% delle donne)
- Un numero irrilevante di dipendenti appartiene ancora alla categoria A (11 uomini e 16 donne)

Tabella 1.8 – composizione di genere nelle commissioni di concorso

La tabella che riassume la composizione di genere nelle Commissioni di concorso vede il rispetto della normativa che prevede la presenza di 1/3 DI DONNE NELLE COMMISSIONI (art. 57 comma 1 bis decreto legislativo 165/01 e art. 17 comma 2 regolamento assunzioni della Città).

Le 8 commissioni di concorso erano composte da n. 11 uomini (45,8%) e n. 13 donne (54,2), i presidenti sono stati 4 uomini e 4 donne in perfetta parità.

1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere e età

Telelavoro e Lavoro agile

Come già affermato in precedenza, 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.

Ecco che anche nelle tabelle relative al personale del Comune di Torino, la fruizione del telelavoro e del lavoro Agile vede una netta prevalenza di donne ad usufruire dei due istituti.

Per il part-time le donne che ne usufruiscono sono 605 su 5427 (pari all'11% sul totale delle donne presenti) contro i 96 su 2589 degli uomini (pari al 4% sul totale degli uomini presenti).

Per il telelavoro le donne che ne usufruiscono sono 45 su 5427 (pari allo 0,83% sul totale delle donne presenti) contro i 6 su 2589 degli uomini (pari allo 0,23% sul totale degli uomini presenti).

Per il lavoro agile le donne che ne usufruiscono sono 4503 su 5427 (pari al 83% sul totale delle donne presenti) contro i 1478 su 2589 degli uomini (pari al 57% sul totale degli uomini presenti).

Per quanto riguarda l'età, la fascia che ne usufruisce maggiormente è quella compresa tra i 51 e i 60 anni, peraltro la più presente nel nostro ente.

Ed è proprio in questa fascia d'età che il lavoro di cura rivolto ad anziani non più autosufficienti impegna maggiormente le persone che ancora persistono nel mondo del lavoro dopo le recenti riforme pensionistiche che hanno elevato l'età pensionabile per le donne e gli uomini.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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

Per tutte le tipologie di permessi fruiti, i valori assoluti relativi alle donne sono nettamente superiori a quelli degli uomini. Occorre però considerare che il numero delle donne è superiore rispetto agli uomini (5427 contro i 2589 uomini).

Se rapportiamo il numero dei permessi fruiti al numero dei e delle dipendenti avremo:

- A) 2,07 giorni di Legge 104 totale usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)
2,95 giorni di Legge 104 totale usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)
- B) 3,96 ore di Legge 104 totale usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)
5,42 ore di Legge 104 totale usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)
- C) 0,25 ore per congedi parentali usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)
0,68 ore per congedi parentali usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)
- D) 0,02 giorni di congedi parentali usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)
0,07 giorni di congedi parentali usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)

Tabella 1.11 Fruizione della formazione suddivisa per genere, livello ed età

Considerando che le/i dipendenti del Comune di Torino sono 8016 di cui 2589 uomini (il 32,30% del totale) e 5427 donne (il 67,70% del totale) le percentuali di partecipanti ai corsi di formazione, indicativamente, dovrebbero essere le medesime.

Dalle tabelle risulta che, in funzione del tipo di formazione, rispetto alle percentuali di cui in precedenza, vi è un di scostamento con una percentuale maggiore per gli uomini sulle tematiche Sicurezza, sul lavoro, Aggiornamento professionale, Competenze manageriali/Relazionali, vi è una percentuale praticamente uguale per le Tematiche CUG, mentre la percentuale degli uomini cala sulla tematica Violenza di genere.

Sezione 2. CONCILIAZIONE VITA/LAVORO

Il Comune di Torino ha un sistema di conciliazione molto articolato che viene incontro alle esigenze di cura di minori, anziani/e e disabili.

Lo **smart working** è stato proposto ancor prima che intervenisse la legislazione nazionale con progetti sperimentali quali:



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

EDILIZIA AGILE

Il progetto vede coinvolta una ventina di dipendenti con differenti possibilità di lavoro a distanza da uno a tre giorni a settimana

6 SMART

Nel settore gestione di fondi europei; è attivo da inizio 2017 con la possibilità di svolgere in remoto l'attività lavorativa fino ad un massimo di 6 giorni mensili

SMARTCARE

Progetto di benessere organizzativo, rivolto ad un piccolo ufficio che gestisce, per lo più telefonicamente, pratiche legate a situazioni di gravi patologie dei dipendenti.

Lo SMART WORKING rivolto a tutto il personale è stato introdotto con 3 diverse modalità:

PROFILO A: 1 giorno al mese

PROFILO B: 2 giorni al mese

PROFILO C: 3 giorni al mese

Altri istituti che consentono di conciliare sono:

PART TIME A TEMPO

Concesso per tre o sei mesi per casi specifici ed esigenze personali di cura.

L'Amministrazione può rifiutare la trasformazione a PT per ragioni organizzative. Al diniego riesame della Direzione Organizzazione.

Alla conclusione del periodo, rientro automatico.

PART TIME STRUTTURATO O PERMESSI IN RECUPERO PER ATTIVITA' DI VOLONTARIATO

Sono previste: 36 ore all'anno a recupero per attività di volontariato presso organizzazioni di volontariato o APS iscritte presso il registro regionale.

12 mesi di aspettativa non retribuita da fruire per max 30 giorni l'anno, salvo motivate ragioni di estensione.

FERIE SOLIDALI

Possibilità di donare le proprie ferie a colleghi/ghes che debbano assistere figli minori che necessitino di cure costanti per le particolari condizioni di salute.

Limiti: max 12 giorni per anno per chi dona



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

max 15 giorni per chi ricevere

TELELAVORO IN EMERGENZA

Determinato da gravi necessità personali o esigenze di cura limitate nel tempo, per un massimo di 6 mesi

FLESSIBILITÀ ORARIA: NUOVE TIPOLOGIE DI PROFILI ORARI

PROFILO 1 3 giornate da 8 ore e 2 da 6 ore
PROFILO 2 2 giornate da 9 ore e 3 da 6

Sezione 3. **PARITA'/PARI OPPORTUNITA'**

A. Piano di Azioni Positive

Il Piano di azioni positive relativo al triennio 2019 – 2021 è stato adottato dall'amministrazione comunale con deliberazione di Giunta del 9 aprile 2019 (mecc. 01186/130).

Nel 2020 si è dato attuazione ad alcune azioni del PAP relative alle seguenti aree:

1. FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO SUL CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

Azione 1.

Sono stati espletati, dal servizio pari opportunità, percorsi formativi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...) e precisamente:

11 moduli. Formazione rivolta a personale interno

La formazione è stata tenuta da personale interno e non ha previsto budget di spesa

2. FORMAZIONE COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sulle seguenti tematiche:

A. BENESSERE ORGANIZZATIVO

Sono stati erogati 3 moduli formativi tenuti dalla prof.ssa Converso del Dipartimento di Psicologia, in occasione della presentazione del report della ricerca sul benessere in chiave di ageing.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

B. FORMAZIONE SU AGE MANAGEMENT

- 3 incontri in plenaria rivolti a direttori, dirigenti, PO e fasce D idonei alla PO
- 16 laboratori su Age Management

La formazione è stata tenuta dalla prof.ssa Converso per una **spesa di euro 2003,00** stanziati sul capitolo di bilancio del CUG.

C. FORMAZIONE NORMATIVA

Nei mesi di novembre e dicembre 2019 è stata programmata una formazione di 4 ore, rivolta al CUG e alla Rete cittadina dei CUG, sugli obblighi previsti dalla Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri: “Misure per promuovere le parità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle P.A.”

La formazione è stata realizzata il 19 febbraio 2020 in sala Bobbio – Servizio Formazione Ente.

Hanno partecipato alla formazione circa 50 persone (12 componenti del CUG del Comune di Torino, le restanti, componenti i CUG della Rete cittadina).

Sulla base della collaborazione tra il CUG del Comune di Torino e la Rete nazionale dei CUG, di cui Torino è nodo di rete, la formazione è stata tenuta, a titolo gratuito, dalla dott.ssa Maria Pia Ganzer della Rete nazionale dei CUG.

D. FORMAZIONE SULLA TEMATICA DELLA VIOLENZA DI GENERE

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

La Città di Torino nel maggio 2020 ha avviato questo progetto formativo pilota che prevede tre livelli:

- 1) modulo base – composto da 7 lezioni on line dal giugno 2020
- 2) modulo avanzato – composto da 7 lezioni on line dal 25 novembre 2020
- 3) 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”.

A dicembre 2020 oltre 1500 dipendenti hanno completato il primo modulo base del corso “Conoscere per prevenire e contrastare la violenza di genere” ed oltre 700 hanno terminato il modulo avanzato incrementando le competenze trasversali indispensabili ad offrire un servizio



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

di qualità. Altri/e dipendenti stanno iniziando adesso il percorso grazie ai riscontri positivi ricevute dai colleghi e dalle colleghe.

Il modulo di approfondimento, ultimo del percorso, è stato proposto in occasione della giornata internazionale delle donne 8 marzo 2021 e toccando tematiche specifiche quali: la violenza sui/sulle minori, la violenza on line e su giovani e adolescenti, il linguaggio d'odio, le problematiche inerenti le donne disabili, migranti, transessuali. Concludiamo segnalando alcuni link utili e cosa fare, e non fare, concretamente quando scopri che un'amica è vittima di violenza di genere.

3. COMUNICAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Azione 1.

Diffusi tramite la intracom, i risultati della ricerca in ottica di ageing tra il personale dell'ente.

Azione 3.

Visibilità del CUG mediante collocazione delle informazioni sull'organismo e sulla sua attività sulla intracom – home page

Sezione 4. BENESSERE DEL PERSONALE

Nella Pubblica Amministrazione l'organismo preposto alla tutela del benessere organizzativo, individuato dal legislatore, è il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (c.d. C.U.G.). Ad esso viene affidato il compito di svolgere azioni di rilevazione e promozione del benessere, in particolare attraverso la formulazione di studi e indagini sulla qualità della vita lavorativa. I C.U.G. possono predisporre dei questionari dedicati alla rilevazione dello stato di benessere organizzativo. La lettura dei dati raccolti permetterà di individuare eventuali disagi e criticità che consentiranno di proporre e pianificare le azioni ritenute opportune che possano incidere positivamente sul benessere organizzativo.

L'indagine, sotto forma di questionario, è di per sé un'azione in grado di generare coinvolgimento e partecipazione, in quanto testimonia che l'Ente pone un'attenzione particolare in relazione alle risorse umane.

INDAGINE SUL BENESSERE IN CHIAVE DI AGEING (effettuata dal Dipartimento di Psicologia, tramite questionario on line anonimo, nel mese di dicembre 2017).

Nel 2017 è stata siglata una Convenzione triennale tra il CUG e il Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino con l'obiettivo di affrontare un programma di ricerca di innovazioni organizzative sul benessere del personale, con focus particolare sull'ageing.

Nel mese di dicembre 2017 è stato somministrato on line, a tutto il personale dell'ente, un questionario che indagava diversi aspetti del benessere in chiave di ageing.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Hanno risposto all'indagine più di 3000 dipendenti.

Il report è stato presentato ai vertici dell'ente durante un incontro ad hoc e in diverse altre occasioni.

Dall'analisi dei dati raccolti si evidenzia che l'età media del personale della Città è di circa 54 anni, la conseguenza è che si assisterà ad un cambiamento delle risorse umane a causa dell'invecchiamento delle lavoratrici e dei lavoratori, che potranno manifestare problemi di salute legati proprio all'età.

Per fronteggiare la problematica dell'invecchiamento lavorativo, il CUG, da alcuni anni, sta proponendo all'amministrazione progetti e azioni sul tema della qualità della vita lavorativo coniugando due prospettive:

- Quella della valutazione, del monitoraggio e della formazione sui rischi psico-sociali
- Quella della salute occupazionale e del benessere inteso, sia come benessere emotivo del lavoratore e della lavoratrice, sia come benessere complessivo dell'organizzazione.

Collegato al Progetto sopra citato, **dal mese di novembre 2019 ha avuto luogo la Formazione rivolta** ai vertici dell'ente dal titolo: **“Formarsi nell’ottica dell’Age management. Formazione e sviluppo organizzativo per le organizzazioni “mature”**, coordinato e supervisionato dalla Prof.ssa **Daniela Converso** del Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino. La formazione ha previsto tre incontri in plenaria di 4 ore e 16 laboratori di 2 ore ciascuno. Hanno partecipato ai 3 incontri in plenaria 353 dipendenti tra dirigenti, posizioni organizzative e funzionari idonei alla posizione organizzativa.

Tra dicembre 2019 e gennaio 2020 si è svolta la parte laboratoriale del percorso formativo, svolta dalle psicologhe Ilaria Sottimano e Tiziana Benedetto.

Durante i 16 laboratori, ai quali hanno partecipato 265 dipendenti, sono state presentate e sperimentate attività orientate alla mindfulness. Al termine di ciascun incontro è stato proposto un questionario, finalizzato alla valutazione dell'abilità lavorativa percepita e dell'intero percorso di formazione.

Il raccordo con l'incontro svolto in plenaria è stato svolto a partire dalla riflessione su alcuni punti chiave delineati dalla prof.ssa Converso; la condivisione di queste considerazioni ha permesso di proporre la pratica della mindfulness come una delle strategie efficaci nell'ambito della promozione di un invecchiamento attivo.

L'ultima parte del laboratorio ha visto la presentazione di un questionario di valutazione della capacità lavorativa (WA-PR, Ilmarinen, 2015) e di valutazione del percorso di formazione sull'Age Management.

Su 265 partecipanti ai laboratori, 244 hanno risposto al questionario, di questi, 159 donne (66,3%) e 81 uomini (33,8%). L'età media era di 53,2; 60 persone hanno dichiarato di avere meno di 50 anni.

Tutte/i le/i rispondenti svolgono mansioni di dirigente, funzionario e PO.

Il questionario ha valutato la capacità lavorativa utilizzando lo strumento “Work Ability Personal Radar” che indaga 4 dimensioni organizzative: salute, competenze, valori e ambiente di lavoro, più una dimensione riconducibile alla vita privata e al tempo libero.

Risultati



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Salute e capacità di rendimento risultano buone con un punteggio di 7.66 su una scala da 0 a 10.

Stessa situazione per la **competenza**, 7.02 sulla quale si può evidenziare che, all'aumentare dell'esperienza lavorativa, nonostante l'invecchiamento, alcune risorse migliorano e aiutano nello svolgimento delle mansioni.

La **motivazione** assume un valore medio, 6.93 con un andamento crescente nel corso del tempo, soprattutto fino ai 60 anni.

Lavoro e organizzazione hanno ottenuto un punteggio più basso, 6.41 e così anche la **vita familiare e il tempo libero** 6.79. Tale punteggio risulta significativamente più alto tra gli uomini 7.12 rispetto alle donne 6.61. Il risultato evidenzia come la gestione della vita familiare sia ancora un carico prevalentemente delle donne.

Benessere sul posto di lavoro

Sommando le precedenti 5 dimensioni si ottiene un indice aggregato che rappresenta un valore generale di benessere sul posto di lavoro. Il valore ottenuto è 7.06 quindi risulta buono.

SPAZIO D'ASCOLTO PSICOLOGICO

“Diamoci una mano” Uno spazio di supporto e consultazione psicologica, nato con l'obiettivo di rendere migliore la qualità della vita organizzativa all'interno del Comune di Torino, opportunità dedicata ai e alle dipendenti dell'Amministrazione comunale svolta, in assoluta riservatezza, grazie alla collaborazione con il Dipartimento di Psicologia dell'Università di Torino che ha messo a disposizione psicologi abilitati, specialisti e specializzandi della Scuola di Specializzazione in Psicologia della Salute del Dipartimento stesso.

Per accedere i dipendenti possono telefonare per fissare un appuntamento (via telefono, sms o whatsapp) al numero 3738622267. Ogni dipendente che intenderà rivolgersi al servizio avrà a disposizione fino a cinque incontri; il servizio è a completo carico dell'Amministrazione.

I colloqui sono cominciati nel maggio 2019 in presenza, presso il dipartimento di via Verdi 10 e sono proseguiti in presenza fino a febbraio/marzo 2020.

Nel 2020, a seguito della pandemia COVID19 e del lockdown, sono nettamente cambiate le tipologie di richieste e la tipologia di persone che afferivano allo Sportello.

Le difficoltà nel primo periodo di lockdown si differenziano da quelle del secondo periodo.

Nel primo:

- difficoltà nell'assetto familiare
- impossibilità a proseguire le cure psicologiche/psichiatriche (chiusura di tali servizi)
- difficoltà di conciliazione vite familiare/lavorativa

Nel secondo (primavera/estate 2020):

- difficoltà nel padroneggiare le nuove tecnologie
- difficoltà a reperire tecnologie idonee per lavorare da casa per lunghi periodi
- isolamento



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- scarso sostegno
- scarsa e difficile comunicazione con capi e colleghi/e
- stress per cambiamento del lavoro
- stress per carichi familiare: anziani e minori

Da marzo a gennaio 2020 hanno usufruito dei colloqui 128 persone

CODICE DI COMPORTAMENTO E CONSULENTE DI FIDUCIA

Un altro 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 specificandone 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 debbono 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.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

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.

Sezione 5. PERFORMANCE

Mancano dati

Seconda parte

L'AZIONE DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

A. Operatività

L'istituzione del **Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni** (di seguito, per brevità, **C.U.G.**) è prevista dall'art. 21 della Legge 4 novembre 2010, n. 183 (Collegato al lavoro); i compiti, la sua composizione e le modalità di funzionamento sono disciplinati dal medesimo articolo 21 della Legge 183/2010 e dalla Direttiva del 4 marzo 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, aggiornata nel 2019 con Direttiva n. 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

Con deliberazione del 14 maggio 2012, esecutiva dal 28 maggio 2012, il Consiglio Comunale ha approvato il Regolamento di Disciplina dell'attività del Comitato Unico di Garanzia che stabilisce i compiti dell'Organismo, le modalità di nomina delle/dei componenti, le modalità di convocazione e di funzionamento dello stesso.

Con determina del Direttore Generale del 25 giugno 2012 (mecc. 2012 42545/066) è stato istituito il CUG della Città.

Il CUG ha concluso il primo mandato di 4 anni nel mese di giugno 2016. Come da normativa istitutiva il "CUG è nominato dal dirigente posto al vertice dell'Amministrazione e dura in carica 4 anni; gli incarichi possono essere rinnovati una sola volta". Pertanto, il direttore del Personale, accolta la disponibilità delle/dei componenti aziendali a svolgere un secondo mandato, e preso atto della riconferma/sostituzione per la parte sindacale, ha approvato la nuova composizione con proprio atto del 25 novembre 2016.

Con la Direttiva 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri il mandato dei/delle componenti è rinnovabile senza il vincolo dei due mandati, purchè gli stessi risultino, a seguito



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

di procedura comparativa e di eventuale colloquio, e tenuto conto dell'impegno avuto all'interno del CUG nel corso dei precedenti mandati, i più idonei allo svolgimento dell'incarico.

Il CUG è dotato di un bilancio di 3.000 euro annuali.

La composizione del CUG è stata successivamente modificata nel 2017, 2018 e 2019 a causa del collocamento in pensione di alcune componenti.

Il CUG nel 2020 risulta così composto:

a) Componenti titolari individuati dalle Organizzazioni sindacali

Cognome e Nome	Organizzazione Sindacale
Brullino Carmela	DIRCOM
Lippiello Sandra	
Peloso Sannina	UIL-FPL
Cicerone Marco	
Messina Caterina	CISL FPS
Vaschetto Giovanni	
Treccarichi Franca	CGIL – Funzione pubblica
Parisi Marilena	
Gianguialano Maria	CSA – Regioni Autonomie locali
Masat Alessandra	

b) Componenti titolari rappresentanti dell'Amministrazione

Cognome e Nome	Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici
Adamo Flavia	Divisione Decentramento, Giovani e Servizi – Area Giovani e Pari Opportunità
Chiono Laura	Divisione Servizi Educativi
De Piano Mariangela Presidente	Divisione Decentramento, Giovani e Servizi – Area Giovani e Pari Opportunità
Carcillo Franco	Servizio Centrale Gabinetto della Sindaca – Divisione Servizi Culturali e Amministrativi – Area Sistema Informativo
Elia Oriana	Divisione Servizi Sociali - Area Politiche sociali
Latore Mauro	Corpo di Polizia Municipale
Vincenzo Evangelista	Divisione Decentramento, Giovani e Servizi
Salvo Maria Stefania	Direzione Personale e Amministrazione – Area Formazione



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Zanetti Patrizia	Divisione Servizi Culturali e Amministrativi – Area Cultura
Zarrelli Rodolfo	Divisione Servizi Tecnici – Coordinamento

Come sancisce la Legge 183/2010 al C.U.G. vengono attribuiti **COMPITI PROPOSITIVI** quali: proposte di piani di azioni positive, politiche di conciliazione, individuazione delle possibili cause di discriminazione;

COMPITI CONSULTIVI formulando pareri su:

Piani di formazione del personale

Progetti di riorganizzazione dell'ente

Forme di flessibilità lavorativa

Interventi di conciliazione

Criteri di valutazione del personale

COMPITI DI VERIFICA quali: risultati delle azioni positive, azioni sul benessere organizzativo e sul contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie.

Il C.U.G. opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia dell'Ente, la Consigliera di Parità nazionale e le Consigliere di Parità competenti per territorio (provinciale e regionale).

Il C.U.G. contribuisce a garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e di pari opportunità, di benessere organizzativo, concorrendo a contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino.

Il Comitato ha sede presso l'Area Giovani e Pari Opportunità via Corte d'Appello, 16 ma non è dotato di locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività.

Nel 2017 il CUG ha individuato ufficialmente una segreteria.

Durante l'incontro del 15 maggio 2017 si è deciso che la segreteria tecnica di coordinamento fosse svolta internamente all'Organismo.

Dal 2020 è stata individuata una segreteria indipendente dal CUG.

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2020

Le attività del C.U.G. possono essere così schematicamente riassunte:

- incontri periodici
- contatti costanti con C.U.G. di pubbliche amministrazioni
- contatti costanti con le Consigliere di Parità a livello locale
- verifica attuazione azioni contenute nel Piano di Azioni Positive della Città



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Zanetti Patrizia	Divisione Servizi Culturali e Amministrativi – Area Cultura
Zarrelli Rodolfo	Divisione Servizi Tecnici – Coordinamento

Come sancisce la Legge 183/2010 al C.U.G. vengono attribuiti **COMPITI PROPOSITIVI** quali: proposte di piani di azioni positive, politiche di conciliazione, individuazione delle possibili cause di discriminazione;

COMPITI CONSULTIVI formulando pareri su:

Piani di formazione del personale

Progetti di riorganizzazione dell'ente

Forme di flessibilità lavorativa

Interventi di conciliazione

Criteri di valutazione del personale

COMPITI DI VERIFICA quali: risultati delle azioni positive, azioni sul benessere organizzativo e sul contrasto al mobbing, alle discriminazioni e alle molestie.

Il C.U.G. opera in collaborazione con la Consigliera di Fiducia dell'Ente, la Consigliera di Parità nazionale e le Consigliere di Parità competenti per territorio (provinciale e regionale).

Il C.U.G. contribuisce a garantire un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di parità e di pari opportunità, di benessere organizzativo, concorrendo a contrastare ogni forma di discriminazione e di violenza morale o psicologica nei confronti delle lavoratrici e dei lavoratori del Comune di Torino.

Il Comitato ha sede presso l'Area Giovani e Pari Opportunità via Corte d'Appello, 16 ma non è dotato di locali appositamente adibiti allo svolgimento delle proprie attività.

Nel 2017 il CUG ha individuato ufficialmente una segreteria.

Durante l'incontro del 15 maggio 2017 si è deciso che la segreteria tecnica di coordinamento fosse svolta internamente all'Organismo.

Dal 2020 è stata individuata una segreteria indipendente dal CUG.

ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2020

Le attività del C.U.G. possono essere così schematicamente riassunte:

- incontri periodici
- contatti costanti con C.U.G. di pubbliche amministrazioni
- contatti costanti con le Consigliere di Parità a livello locale
- verifica attuazione azioni contenute nel Piano di Azioni Positive della Città



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

- report azioni PAP anno 2019
- coordinamento Rete cittadina dei CUG
- attività collegate al benessere lavorativo: formazione stress lavoro correlato
- contatti costanti con la Consigliera di Fiducia dell' Ente
- attività di rappresentanza in occasione di eventi e manifestazioni
- eventi e formazione

A causa della Pandemia COVID19 si sono dovute riorganizzare tutte le attività del CUG prevedendo le riunioni in videoconferenza ed utilizzando strumenti informatici ancora poco conosciuti (utilizzo del drive....)

Da marzo ad aprile 2020 si è colta l'importante occasione per rivedere il Regolamento di Funzionamento del CUG, alla luce della Direttiva 2/2019. In merito a questa attività, il CUG ha lavorato in videoconferenza riunendosi 4 volte.

Rispetto agli eventi proposti e organizzati dal CUG i più importanti sono stati:

Formazione rivolta ai vertici dell'ente dal titolo: “**Formarsi nell’ottica dell’Age management. Formazione e sviluppo organizzativo per le organizzazioni “mature”**”, coordinato e supervisionato dalla Prof.ssa **Daniela Converso** del Dipartimento di Psicologia dell’Università degli Studi di Torino, nell’ambito della Convenzione triennale stipulata nel 2017 dal CUG con la Facoltà di Psicologia. Costo euro 2003,00.

Il progetto formativo intende sviluppare, tra le persone che nel Comune di Torino svolgono e svolgeranno nei prossimi anni ruoli di coordinamento di persone, la riflessione sulle peculiarità delle organizzazioni, soprattutto del settore pubblico, caratterizzate dal fenomeno dell’invecchiamento al lavoro che nei prossimi anni assumerà numeri preoccupanti; è stata un’occasione per trovare insieme strategie per lavorare meglio salvaguardando benessere e abilità cognitive.

Il percorso ha previsto la partecipazione volontaria ad un primo incontro formativo in plenaria di 2 ore e ad un laboratorio di altre 2 ore.

Hanno partecipato ai 3 incontri formativi in plenaria, che si sono tenuti in aula Bobbio + aula B del servizio formazione ente, **353 dipendenti (dirigenti, PO e future PO)**.

Dal mese di dicembre 2019 a febbraio 2020 si sono svolti i 16 laboratori di 2 ore ciascuno, tenuti dalla dott.sse Tiziana Benedetto e Ilaria Sottimano del Dipartimento di Psicologia, ai quali **hanno partecipato 265 dipendenti**, di questi 244 hanno compilato il questionario proposto che indagava sulle seguenti aree di autopercezione: abilità lavorativa percepita, salute e capacità di rendimento, competenze, atteggiamenti e motivazione, lavoro e sua organizzazione, comunità di lavoro e direzione, vita familiare e tempo libero, benessere sul posto di lavoro, capacità lavorativa stimata, indice di benessere complessivo e la valutazione della formazione offerta con la plenaria e il laboratorio.

Ciascun laboratorio è stato introdotto da un/una componente del CUG, occasione importante che ha portato ad una maggior conoscenza dell’organismo e delle attività che svolge.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Durante la fase laboratoriale è stata presentata la pratica del mindfulness, una delle strategie efficaci nell'ambito della promozione dell'invecchiamento attivo. L'illustrazione dell'approccio Mindfulness, o pratica della consapevolezza, è stato il focus della parte centrale dei laboratori. Alla descrizione teorica è seguita la proposta di alcuni esercizi pratici al fine di comprendere i principi della disciplina.

INCONTRI DEL CUG

Il Primo incontro del CUG per l'anno 2020 è stato il 27 gennaio 2020
Con il seguente O.d.G.:

1. Aggiornamento su progetto Age management conclusosi il 17 gennaio 2020
2. Formazione componenti CUG 2020 prevista per il 19 febbraio prossimo
3. Problematiche anagrafe: cosa fare?
4. Formazione gruppo di lavoro per modifica regolamento CUG

Successivamente il CUG si è riunito nelle seguenti date:

15 aprile, 22 aprile, 29 aprile e 8 maggio 2020 incontri in webinar per modificare il regolamento di funzionamento del CUG ed adeguarlo alla Direttiva 2/2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche".

29 settembre 2020

O.d.G.

QUESTIONARIO SU SMART WORKING + RICERCA FUTURE, prodotta da SAA e Soc. Prospettive e Exar.

COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Compiti propositivi

Nel 2020 il CUG ha proposto ai settori competenti la sensibilizzazione sul tema della violenza di genere che si è concretizzata nei moduli formativi descritti nelle precedenti sessioni.

Compiti di verifica

L'attività di verifica dell'assenza di discriminazioni e di disagio lavorativo e sull'esito delle azioni di promozione del benessere lavorativo è prevista da normativa istitutiva dei CUG e contenuta nel regolamento di Funzionamento del CUG all'art.3 lettera D (compiti di verifica).

Il CUG ha verificato la realizzazione delle azioni positive contenute nel PAP e ne ha prodotto report.



CITTA' DI TORINO

Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità,
la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni

Compiti consultivi

Come negli anni precedenti il CUG non ha potuto esprimere il parere obbligatorio seppur non vincolante, richiesto dall'Amministrazione nelle materie di sua competenza e precisamente: progetti di riorganizzazione, piani di formazione del personale, forme di flessibilità lavorativa, interventi di conciliazione e criteri di valutazione del personale. IN QUANTO NON GLI E' STATO MAI RICHIESTO.

ATTIVITÀ DI PROMOZIONE: RETE CITTADINA DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA

Nel 2015 il CUG ha valutato opportuno promuovere una Rete Cittadina dei Comitati Unici di Garanzia, a cui hanno aderito 13 enti, con le seguenti finalità:

scambio di buone prassi e informazioni; condivisione di azioni comuni con particolare riferimento a quelle contenute nei Piani di Azioni Positive nonché alle esperienze di formazione per dare omogeneità di conoscenze e competenze ai soggetti che compongono la Rete; programmazione e organizzazione di eventi/iniziativa/attività comuni; maggior visibilità ai CUG; condivisione di professionalità; darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni.

Con deliberazione della Giunta Comunale in data 21 luglio 2015 (mecc. 2015 03247/130), esecutiva dal 27 luglio 2015 si è preso atto della costituzione della Rete cittadina dei CUG e dell'adesione alla Rete stessa da parte del CUG del Comune.

La Rete cittadina è stata coordinata anche per il 2020 dal CUG del Comune di Torino attraverso scambi di informazioni e di materiali di lavoro.

Nel mese di febbraio 2020 rappresentanti della Rete cittadina hanno avuto l'opportunità di partecipare alla formazione normativa organizzata dal CUG del Comune di Torino.

La/il redattrice/redattore

Dott.ssa Flavia Adamo (vicepresidente del CUG)

Ing. Rodolfo Zarrelli

Torino, 1 aprile 2021

La Presidente del Comitato Unico di Garanzia
Dott.ssa Mariangela De Piano