



## 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:

Prot. 593  
Te CL 150 F. 2  
del 29/7/2020

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 2019



## 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. 3 comma 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."

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 2019

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

##### RELAZIONE ANNUALE SULLA SITUAZIONE DEL PERSONALE - ANNO 2019

I/le dipendenti del Comune di Torino al 31/12/2019 sono 8495 di cui 2761 uomini (il 33% del totale) e 5734 donne (il 67% del totale).

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, rispetto alle 40 ore dei contratti del settore privato;
  - 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.

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), dove le donne rappresentano rispettivamente:

- il 56% sul totale nella categoria C rispetto al 44% degli uomini.
- Il 19% sul totale della categoria B rispetto al 16% degli uomini.

Il numero nettamente superiore delle donne nella categoria C è dovuto alla massiccia presenza nel settore educativo e sociale.





## CITTA' DI TORINO

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

Rispetto all'età, emerge un'età media di circa 54 anni: solo il 2,4% dei/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.

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

I/le dirigenti del Comune di Torino sono 86 di cui 46 uomini (1,7% sul totale dei dipendenti uomini) e 40 donne ( 0,7% sul totale delle dipendenti donne).

In questa tabella notiamo che su un totale di 2761 dipendenti uomini, il 1,7% sono dirigenti. Fra la componente femminile le dirigenti ammontano allo 0,7% con un **gap tra uomini e donne dell'1%**.

#### **Nella tabella 1.1 relativa alla ripartizione del personale per livelli di inquadramento non dirigenziali, è presentata la composizione percentuale delle fasce all'interno dei due generi**

Per quanto riguarda le categorie apicali, funzionari in Posizione Organizzativa e funzionari/e in fascia D, notiamo che, su un totale di 2.761 dipendenti uomini, il 9% sono funzionari in posizione organizzativa (250) e il 29% (794) è inquadrato come funzionario (fascia D).

Fra la componente femminile le posizioni organizzative ammontano al 6,3% (264), le funzionarie (fasce D) al 18,5% (1063).

**Nella Fascia C** è collocato il 52% dei/delle dipendenti (4.426 persone).

Di questi il 56% è composto da personale femminile (3217) mentre per la componente maschile, la percentuale di uomini in fascia C scende al 44% (1209).

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

**Nella Fascia B** è collocato il 18% del personale (1582 dipendenti) di questi il 18% è composto da personale femminile (1130) e il 16% da personale maschile (452).

Per quanto riguarda **le fasce d'età**, prevale la fascia da 51 a 60 anni, sia per le donne (34%) che per gli uomini (29%) mentre vi è una netta prevalenza di uomini nella fascia d'età superiore ai 60 anni: il 22,9% contro il 9,3% delle donne.

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

Considerando i dati aggregati per età, il 96,1% degli uomini ha una tipologia di contratto a tempo pieno, il 2,3% ha un part-time con orario inferiore al 50% e l'1,6% con orario superiore 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 dipendenti donne, l'1,5 % ha un orario di lavoro inferiore o pari al 50%, ben il 10% ha un part-time superiore al 50% con orario 24-30 ore (ovvero un orario di lavoro oltre il 50%); l'88,5% ha un contratto a tempo pieno.

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.

### 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; il dato è in linea con l'età media delle/dei dipendenti che risulta di 54 anni.

Il minor numero di dipendenti sono quelli con un'anzianità di servizio compresa tra i 3 e i 5 anni. Sono invece aumentate le assunzioni negli ultimi tre anni rispetto ai due precedenti: 262 assunzioni a fronte di 155 nei due anni precedenti.

In questi ultimi 3 anni sono state collocate in servizio un numero maggiore di donne rispetto agli uomini per tutte e tre le categorie.

### 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 di genere sfavorevole per le donne** nelle seguenti categorie:

Collaboratori a T.D. ART.90 TUEL    DIVARIO del 10%





## CITTA' DI TORINO

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

Dirigenti a tempo indeterminato	DIVARIO del 9%
Dipendenti categoria D	DIVARIO dell'11%
Dipendenti categoria C	DIVARIO del 7%
Dipendenti categoria B	DIVARIO DEL 3%

L'unico dato favorevole alle donne riguarda le categorie A dove gli uomini hanno un divario negativo del 18% 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.

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.



## CITTA' DI TORINO

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

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

Nelle tablelle 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 laurea magistrale, inoltre, 15 uomini su 46 e 24 donne su 40, sono in possesso di master.
- Nella categoria D (posizioni organizzative + funzionari/e in fascia D) sono presenti 1059 uomini e 1242 donne; circa il 30% degli uomini e il 38,5 % delle donne sono in possesso di laurea magistrale.
- Relativamente alla categoria C la maggior parte degli uomini, il 68% possiede un diploma di scuola superiore; il 13% possiede una laurea magistrale.
- Per quanto riguarda le donne, relativamente alla categoria C la maggior parte delle donne il 63,5% possiede un diploma di scuola media superiore e circa il 12% una laurea magistrale.
- Nella categoria B la maggior parte delle donne e degli uomini ha un diploma di scuola dell'obbligo (72% degli uomini e 76% delle donne).
- Un numero irrilevante di dipendenti appartiene ancora alla categoria A (11 uomini e 17 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).

Unico dato da rilevare riguarda la maggioranza di uomini impegnati come Presidenti di Commissione: 5 uomini rispetto alle 2 donne anche in commissioni dove prevale il numero delle donne nella misura dei 2/3 (insegnante di scuola materna chiamata pubblica per assistente amministrativo).

### 1.9 – Fruizione delle misure di conciliazione per genere e età





## CITTA' DI TORINO

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

### *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.

In particolare per il telelavoro le donne ne usufruiscono per l'0,8 % (sul totale delle donne presenti) contro lo 0,2 % degli uomini (sul totale degli uomini presenti).

Per quanto riguarda il Lavoro Agile i dati sono nettamente superiori: l'8,1% delle donne contro il 5,8% degli uomini.

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.

### 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 (5734 contro 2761 uomini).

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

- A) 1,87 giorni di Legge 104 totale usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)  
2,49 giorni di Legge 104 totale usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)
- B) 7,16 ore di Legge 104 totale usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)  
8,85 ore di Legge 104 totale usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)
- C) 0,01 ore per congedi parentali usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)  
0,08 ore per congedi parentali usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)
- D) 0,17 giorni di congedi parentali usufruiti dagli uomini (sul totale degli uomini)  
0,41 giorni di congedi parentali usufruiti dalle donne (sul totale delle donne)



## CITTA' DI TORINO

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

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

Per quanto riguarda la formazione c'è un'equa distribuzione delle ore di formazione rispetto alla componente di genere tranne sulla sicurezza obbligatoria nei luoghi di lavoro dove si evidenzia una netta prevalenza di ore frequentate dagli uomini in quanto il corso di formazione era destinato a profili tecnici dove la componente maschile è maggioritaria.

#### 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:

##### 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 nel Comune di Torino nel 2018 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. Il diniego prevede un riesame della Direzione Organizzazione.

Alla conclusione del periodo, rientro automatico a tempo pieno.





## CITTA' DI TORINO

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

### 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 e colleghe 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

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 2019 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**





## CITTA' DI TORINO

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

### 2. FORMAZIONE COMPONENTI IL COMITATO UNICO DI GARANZIA

Sulle seguenti tematiche:

#### 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.

##### A. 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.

##### B. 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.**

### 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

### 4. BENESSERE LAVORATIVO

Azione 2.



## CITTA' DI TORINO

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

**Sportello di Ascolto psicologico** denominato “Diamoci una mano” attivato dal 6 maggio 2019, tramite una Convenzione tra il Servizio Formazione ente e il Dipartimento di Psicologia.

Lo sportello è destinato ai/alle dipendenti della Città con l’obiettivo di supportare e accogliere il personale che desidera conoscere e comprendere i propri vissuti emotivi e affrontare il disagio che può essere sperimentato nel proprio contesto di lavoro, in relazione allo svolgimento delle proprie attività e/o in relazione alle dinamiche interpersonali. Lo Sportello prevede l’accesso diretto del/della dipendente, attraverso un numero telefonico e una mail, e ogni dipendente può beneficiare di un massimo di 5 sedute da parte di psicologi/ghe e di psicoterapeuti/e abilitati/e.

Lo Sportello è ubicato presso il Dipartimento di Psicologia di via Verdi 9.

Da maggio a dicembre 2019 hanno usufruito dei colloqui 65 dipendenti.

### Azione 3.

Effettuato un incontro tra il CUG e una delegazione anagrafe centrale per ascoltare le problematiche relative alla sicurezza e al benessere lavorativo.

### Azione 4.

A- Formazione dirigenti sulla gestione dell’età nei luoghi di lavoro sulla base della Convenzione triennale tra CUG e Dipartimento di Psicologia. La Convenzione si è conclusa il 31/12/2019.

B- Mappature delle competenze per la qualità del lavoro in Comune con l’obiettivo di creare una mappa delle competenze per comprendere lo stato delle cose nella macchina comunale e programmare un piano formativo orientato agli obiettivi dell’Ente. È l’intento che insieme Comune e Università di Torino hanno perseguito con la somministrazione del questionario “La mappatura delle competenze” i cui risultati sono stati presentati il 13 dicembre 2019.

Spesa sostenuta dal Servizio Formazione Ente.

## 5. SENSIBILIZZAZIONE SULLA VIOLENZA DI GENERE

### Azione 1.

Sono stati erogati dal Servizio Pari Opportunità, moduli formativi rivolti a:

1 modulo di 3 ore al personale neo assunto

5 moduli di 2 ore ciascuno al personale delle biblioteche civiche (nell’ambito della formazione specifica stress lavoro correlato art. 28 decreto 81/09).

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

Con la Direttiva 2/209 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le P.A. devono prevedere moduli obbligatori sulla violenza di genere in tutti i corsi di formazione di gestione del personale, compresi quelli per il personale in ingresso e quelli per la dirigenza.

La Direttiva suggerisce, inoltre, di collegarli all’adempimento degli obblighi in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (art.28 c.1 del D.lgs 81/2009).

Nel 2019 è stato attivato un Tavolo interassessorile sulla tematica della violenza di genere composto dai seguenti servizi: pari opportunità, centro antiviolenza, vigili di prossimità e servizi





## CITTA' DI TORINO

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

civici, aggiuntisi in un secondo tempo per affrontare la problematica della residenza fittizia delle donne che decidono di denunciare le violenze subite.

### ATTIVITÀ DI FORMAZIONE DEL CUG

Nell'ambito della collaborazione tra C.U.G. e Sistema Sicurezza per continuare a proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato con gli Uffici di Prevenzione e Protezione delle Direzioni dell'Ente, nel 2019 sono stati erogati 5 incontri formativi di due ore ciascuno rivolti al Corpo di Polizia Municipale e 5 incontri della stessa durata alle biblioteche civiche sui temi suddetti svolti da 2 persone componenti il CUG.

### 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 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 (Commissionata dal CUG ed effettuata dal Dipartimento di Psicologia, tramite questionario on line anonimo, nel mese di dicembre 2017).

L'età media dei dipendenti 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.





## CITTA' DI TORINO

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

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.

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.

### RISULTATI DELLA RICERCA

I dati della ricerca evidenziano la presenza di alcune risorse utili per il mantenimento della salute organizzativa: autonomia, discrezionalità, significato del lavoro, supporto sociale dei/delle colleghi/e e resilienza.

Tuttavia, alcune dimensioni risultano avere punteggi bassi segnalando criticità: il riconoscimento per il lavoro svolto e il coinvolgimento attivo nel lavoro.

In considerazione dell'età, la fascia 45-54 anni mostra le maggiori criticità rispetto alle richieste lavorative ma dispone al contempo di alcune risorse, in particolare l'autonomia.

Più in generale i/le lavoratori/lavoratrici over 45 mostrano punteggi migliori rispetto al significato del lavoro e al supporto sociale percepito da parte dei/delle colleghi/e.

#### Considerazioni sulle Divisioni

Tutte le divisioni mostrano qualche aspetto di criticità, tuttavia quelle che versano in condizioni più critiche sono:

Polizia municipale in cui emergono alcune criticità quali: elevate domande emotive e fisiche, bassa autonomia, basso supporto sociale percepito e bassa abilità lavorativa.

Servizi Sociali in cui emergono alcuni aspetti di elevata criticità quali: alte domande emotive e cognitive, basso supporto sociale e riconoscimento per il lavoro svolto.

Decentramento, Giovani e Servizi (Anagrafi) in cui emerge soprattutto una carenza rispetto alle risorse lavorative: basso coinvolgimento al lavoro, poco supporto sociale e basso riconoscimento.

Esaurimento, presenteismo e depressione sono superiori alla media generale.

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 organizzazione “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





## CITTA' DI TORINO

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

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

**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.

## **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





## CITTA' DI TORINO

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

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 figura della 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.

### Sezione 5. **PERFORMANCE**

Non sono pervenuti i 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,





## CITTA' DI TORINO

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

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 nominato 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 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 2019 risulta così composto:

### a) Componenti titolari individuati dalle Organizzazioni sindacali

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

### b) Componenti titolari rappresentanti dell’Amministrazione

Cognome e Nome	Rappresentante dei/delle lavoratori/lavoratrici
----------------	---



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

Adamo Flavia	Divisione Decentramento, Giovani e Servizi – Area Giovani e Pari Opportunità
Chiono Laura	Divisione Servizi Educativi
De Piano Mariangela <b>Presidente</b>	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
Petronio Gabriella	Divisione Decentramento, Giovani e Servizi
Salvo Maria Stefania	Direzione Personale e Amministrazione – Area Formazione
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.





## CITTA' DI TORINO

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

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.

### ATTIVITA' SVOLTE NELL'ANNO 2019

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
- report azioni PAP triennio 2016 – 2018
- predisposizione Piano di Azioni Positive – triennio 2019/2021
- report azioni PAP triennio 2019 - 2021
- coordinamento Rete cittadina dei CUG
- monitoraggio del progetto di telelavoro
- 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

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 organizzazione “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





## CITTA' DI TORINO

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

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.

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 dell'anno si è svolto il **26 febbraio 2019**

L'ordine del giorno prevedeva la trattazione dei seguenti argomenti:

1. Proposta PAP 2019 - 2021 elaborato dal gruppo di lavoro del CUG
2. Argomento proposto per il Forum regionale dei CUG che si svolgerà il 10 giugno prossimo presso il Circolo dei Lettori.
3. Campagna contro le molestie sessuali sul lavoro. Distribuzione manifesti presso le principali sedi comunali da parte dei/delle componenti del CUG. Suddivisione distribuzione.
4. Aggiornamento progetto sul benessere lavorativo in ottica di ageing (convenzione con Dipartimento di Psicologia dell'Università degli Studi di Torino)
5. Aggiornamento Sportello d'ascolto organizzativo

Il C.U.G. si è successivamente riunito nelle seguenti date per la discussione degli ordini del giorno di seguito indicati:

#### **3 aprile 2019**

O.d.G.:

1. Aggiornamento progetto benessere lavorativo in ottica di ageing
2. Campagna contro le molestie sessuali sul lavoro. Distribuzione manifesti.

#### **29 ottobre 2019**

O.d.G.

1. Formazione su Age Management
2. Individuazione della/del Presidente del CUG da proporre all'Amministrazione

#### **28 novembre 2019**

O.d.G.

1. individuazione della/del Presidente da proporre all'Amministrazione
2. situazione Anagrafe Centrale (argomento proposto da Vaschetto)
3. Discussione su mozione n. 37/2019 "Condizioni di non autosufficienza di familiari e conseguenze sul benessere dei lavoratori e delle lavoratrici del Comune" approvata dal Consiglio



## CITTA' DI TORINO

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

comunale il 9 settembre 2019 e proposta dalla Consigliera Eleonora Artesio (argomento proposto da Stefania Salvo).

### **COMPITI DEL COMITATO UNICO DI GARANZIA**

#### **Compiti propositivi**

Il CUG ha elaborato, tra la fine del 2018 e gli inizi del 2019, le proposte di azioni positive da inserire nel nuovo Piano di Azioni Positive (PAP) relativo al triennio 2019 – 2021.

Il PAP è stato approvato con deliberazione di Giunta mecc. 01186/130 del 9 aprile 2019.

#### **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.

#### **Compiti consultivi**

Non sono stati richiesti pareri al CUG nelle materie di sua competenza.

### **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. 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.

Inoltre, la Rete cittadina ha partecipato al Forum regionale organizzato dalla Consigliera di Parità regionale che si è svolto il 12 giugno 2019, presentando le attività realizzate dalla rete, a tre anni dalla costituzione.

Il 22 novembre 2019 il CUG ha partecipato e relazionato al Convegno "Una tutela non solo per le pari opportunità", organizzato dal CUG della Città della Salute e della Scienza - Presidio Sanitario Molinette di Torino.



CITTA' DI TORINO

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

**La Rete cittadina è stata coordinata anche per il 2019 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.

Torino, 29 luglio 2020

La vicepresidente redattrice  
Dott.ssa Flavia Adamo

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



ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE"

Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG

---

ANNO 2019

---

## Sommario

ALLEGATO 1 alla Direttiva recante "MISURE PER PROMUOVERE LE PARI OPPORTUNITA E RAFFORZARE IL RUOLO DEI COMITATI UNICI DI GARANZIA NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE" .....	1
Format – Modalità di trasmissione delle informazioni da parte dell'amministrazione ai CUG.....	1
ANNO .....	1
<b>SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni.....</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento).....</b>	<b>3</b>
<b>TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA.....</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE</b>	<b>5</b>
<b>TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE</b>	<b>6</b>
<b>TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO.....</b>	<b>7</b>
<b>TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO .....</b>	<b>8</b>
<b>TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO.....</b>	<b>9</b>
<b>TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO.....</b>	<b>11</b>
<b>TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETA' .....</b>	<b>12</b>
<b>TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE.....</b>	<b>13</b>
<b>TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA' .....</b>	<b>13</b>
<b>SEZIONE 2. Azioni Realizzate e risultati raggiunti.....</b>	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
<b>SEZIONE 3. Azioni da realizzare.....</b>	<b>14</b>

**SEZIONE 1. Dati sul personale e retribuzioni**

Tabella standard da compilare per tipologia di contratto, singoli livelli o accorpate per macroaree rappresentative

**TABELLA 1.1. – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE ED ETA' NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO (dettagliare il tipo di contratto e il livello o l'accorpamento)**

Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
SINDACA							1			
SEGRETARIO GENERALE				1						
DIRIGENTI TEMPO INDETERMINATO			2	22	19			3	29	8
DIRIGENTI A.T.D. ART. 110				2						
<b>Totale personale</b>			2	25	19		1	3	29	8
<b>% sul personale complessivo</b>			2,33	29,06	22,09		100	3,49	33,73	9,3



Classi età Inquadramento	UOMINI					DONNE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60
POSIZIONI ORGANIZZATIVE		4	39	158	49		4	52	165	43
CATEGORIA D		32	114	461	187	5	60	229	661	108
CATEGORIA C	9	146	368	534	152	21	234	789	1774	399
CATEGORIA B	10	19	71	243	109	4	35	140	645	309
CATEGORIA A			5	6	1			3	11	3
COLLABORATORI A T.D. ART. 90 TUEL		5	3	3	4	2	2	8	3	
<b>Totale personale</b>	19	206	599	1405	502	32	335	1221	3259	862
<b>% sul personale complessivo</b>	0,23	2,44	7,09	16,64	5,95	0,38	3,97	14,47	38,62	10,21

TABELLA 1.2 – RIPARTIZIONE DEL PERSONALE PER GENERE, ETA' E TIPO DI PRESENZA

	UOMINI	DONNE

Classi età Tipo Presenza	UOMINI					DONNE					TOTALE				
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	
Tempo Pieno	18	198	568	1380	506	2670	96,07	29	306	1039	2914	806	5098	88,46	
Part Time >50%		2	18	19	5	44	1,66	2	2	18	56	7	81	1,48	
Part Time <50%	1	6	15	31	10	63	2,27	1	27	167	318	57	570	10,6	
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>206</b>	<b>601</b>	<b>1430</b>	<b>527</b>	<b>2777</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>335</b>	<b>1224</b>	<b>3288</b>	<b>870</b>	<b>5749</b>	<b>100</b>	
<b>Totale %</b>	0,22	2,42	7,05	16,77	6,12			0,37	3,93	14,36	38,56	10,02	100		

**TABELLA 1.3 - POSIZIONI DI RESPONSABILITA' REMUNERATE NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER GENERE**

Tipo Posizione di responsabilità	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
VALORE MINIMO (da 5500 a 7491 euro)	104	41,60	77	29,17	181	35,22
VALORE MEDIO (da 8546 a 12.320 euro)	127	50,80	167	63,26	2294	57,19
VALORE MASSIMO (12911 euro)	19	7,60	20	7,57	39	7,59
<b>Totale personale</b>	<b>250</b>	<b>100</b>	<b>264</b>	<b>100</b>	<b>5,14</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>		<b>48,64</b>		<b>51,36</b>		



TABELLA 1.4 - ANZIANITA' NEI PROFILI E LIVELLI NON DIRIGENZIALI, RIPARTITE PER ETA' E PER GENERE

Classi età Permanenza nel profilo e livello	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
<b>Inferiore a 3 anni</b>														
Cat. D		9	10	6	3	28	1,02	7	9	18	15	1	50	
Cat. C	1	11	13	5		30	1,1	6	27	27	16		76	
Cat. B	10	9	9	1	1	30	1,1	3	13	16	15	1	48	
Cat. A														
<b>Tra 3 e 5 anni</b>														
Cat. D		1	1	3		5	0,18		3	8	1		12	
Cat. C		8	9	6		23	0,84	7	47	42	10	1	107	
Cat. B			1			1	0,03		2	2	3		7	
Cat. A														
<b>Tra 5 e 10 anni</b>														
Cat. D		22	42	32	5	101	3,7		19	53	71	9	152	
Cat. C	8	64	35	30	7	144	5,28	7	59	56	60	8	190	

Cat. B		2	2	1		5	0,18	1	6	11	11	2	31	
Cat. A														
<b>Superiore a 10 anni</b>														
Cat. D		9	103	581	232	925	33,88		35	210	742	141	1128	
Cat. C		63	311	493	145	1012	37,06	1	101	664	1688	390	2844	
Cat. B		8	59	241	108	416	15,23		14	111	616	306	1047	
Cat. A			4	6	1	11	0,4			3	11	3	17	
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>206</b>	<b>599</b>	<b>1405</b>	<b>502</b>	<b>2731</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>335</b>	<b>1221</b>	<b>3259</b>	<b>862</b>	<b>5709</b>	
<b>Totale %</b>	<b>0,23</b>	<b>2,44</b>	<b>7,10</b>	<b>16,65</b>	<b>5,95</b>	<b>32,36</b>		<b>0,38</b>	<b>3,97</b>	<b>14,47</b>	<b>38,61</b>	<b>10,21</b>	<b>67,64</b>	

**TABELLA 1.5 - DIVARIO ECONOMICO, MEDIA DELLE RETRIBUZIONI OMNICOMPRESIVE PER IL PERSONALE A TEMPO PIENO, SUDDIVISE PER GENERE NEI LIVELLI DI INQUADRAMENTO**

Inquadramento	UOMINI		DONNE		Divario economico per livello	
	Retribuzione netta media		Retribuzione netta media		Valori assoluti	%
<b>SEGRETARIO GENERALE</b>	96.285,55		-		96.285,55	100,00%
<b>COLLAB. A T.D. ART.90 TUEL</b>	38.910,50		35.016,60		3.893,90	10%
<b>DIRIGENTI A T.IND.</b>	116.728,20		106.372,46		10.355,74	9%



DIRIGENTIA T.D. ART. 110 C.1 e 2 TUEL	110.119,65	-	110.119,65	100,00%
<b>POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	46.221,00	44.692,62	1.528,38	3%
CATEGORIA D	37.829,28	33.542,13	4.287,15	<b>11%</b>
CATEGORIA C	30.584,94	28.461,53	2.123,41	<b>7%</b>
CATEGORIA B	25.182,94	24.384,22	798,72	3%
CATEGORIA A	18.348,42	21.694,91	3.346,49	18%
<b>Totale personale</b>	<b>2761</b>	<b>5734</b>	<b>232.739,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>				

**TABELLA 1.6 - PERSONALE DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Laurea triennale						
Laurea magistrale	28	0,33	16	0,19	44	
Master di I livello	15	0,18	24	0,28	39	
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
Totale personale						<b>100,00%</b>
<b>% sul personale complessivo</b>						

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%

Inferiore al Diploma superiore	2	0,02	0			
Diploma di scuola superiore	92	1,08	69	0,81		
Laurea						
Laurea magistrale	124	1,45	150	1,76		
Master di I livello	20	0,23	31	0,26		
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1		2			
Totale personale	<b>250</b>	<b>2,93</b>	<b>264</b>	<b>3,10</b>		
% sul personale complessivo						<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - FUNZIONARIE/I IN FASCIA D**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	51	0,60	54	0,63		
Diploma di scuola superiore	486	5,70	440	5,16		
Laurea triennale	63	0,74	226	2,56		
Laurea magistrale	184	2,16	327	3,84		
Master di I livello	22	0,26	30	0,35		
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	3	0,04	1	0,01		
Totale personale	<b>809</b>		<b>1078</b>			
% sul personale complessivo						<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - CATEGORIE C**

	UOMINI	DONNE	TOTALE



<b>TITOLO DI STUDIO</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore	130	1,52	550	6,45		
Diploma di scuola superiore	820	9,7	2044	24,00		
Laurea triennale	84	0,99	201	2,36		
Laurea magistrale	162	2,00	400	4,70		
Master di I livello	12	0,14	21	0,25		
Master di II livello						
Dottorato di ricerca	1	0,01	1	0,01		
<b>Totale personale</b>	<b>1209</b>	<b>14,18</b>	<b>3217</b>	<b>38,00</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>						<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - CATEGORIE B**

<b>TITOLO di studio</b>	<b>UOMINI</b>		<b>DONNE</b>		<b>TOTALE</b>	
	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>	<b>Valori assoluti</b>	<b>%</b>
Inferiore al Diploma superiore	327	3,9	865	10,15		
Diploma di scuola superiore	108	1,27	235	2,76		
Laurea triennale	7	0,08	17	0,20		
Laurea magistrale	10	0,12	16	0,19		
Master di I livello						
Master di II livello						
Dottorato di ricerca						
<b>Totale personale</b>	<b>452</b>	<b>5,30</b>	<b>1133</b>	<b>13,29</b>		
<b>% sul personale complessivo</b>						<b>100,00%</b>

**TABELLA 1.7 - PERSONALE NON DIRIGENZIALE SUDDIVISO PER LIVELLO E TITOLO DI STUDIO - CATEGORIA A**

Titolo di studio	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Inferiore al Diploma superiore	11	0,13	16	0,19		
Diploma di scuola superiore			1	0,01		
Totale personale	11	0,13	17	0,20		
% sul personale complessivo						100,00%

**TABELLA 1.8 - COMPOSIZIONE DI GENERE DELLE COMMISSIONI DI CONCORSO**

Tipo di Commissione	UOMINI		DONNE		TOTALE		Presidente (D/U)
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	
AUSILIARI DEL TRAFFICO	2	66,66	1	33,33	3	100	U
INSEGNANTE scuola materna	1	33,33	2	66,66	3	100	U
ISTR. AMM.VO	1	33,33	2	66,66	3	100	D
DIRIGENTE AREA AMM.VA	2	66,66	1	33,33	3	100	U
CHAMATA PUB. ASS. AMM.VO	1	33,33	2	66,66	3	100	U
MOBILITA' EST. ASS. SOCIALI	0	0	3	100	3	100	D
MOBILITA' DIRIGENTE TECNICO	2	66,66	1	33,33	3	100	U
							2 DONNE
							5 UOMINI
<b>Totale personale</b>	<b>9</b>	<b>42,86</b>	<b>12</b>	<b>57,14</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>	

**TABELLA 1.9 – FRUIZIONE DELLE MISURE DI CONCILIAZIONE PER GENERE ED ETÀ\***

Classi età / Tipo Misura conciliazione	UOMINI						DONNE							
	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%
Personale che fruitrice di part time a richiesta	1	8	33	50	15	107	14,1 1	3	29	185	374	64	651	86
Personale che fruitrice di telelavoro	0	1	1	4	1	7	13,2 1	0	3	14	24	5	46	87
Personale che fruitrice del lavoro agile	0	20	58	60	22	160	25,5 2	6	46	127	239	49	467	74,4 8
Personale che fruitrice di orari flessibili														
Altro (specificare)														
<b>Totale</b>														
<b>Totale %</b>														



TABELLA 1.10 – FRUIZIONE DEI CONGEDI PARENTALI E PERMESSI L.104/1992 PER GENERE

	UOMINI		DONNE		TOTALE	
	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%	Valori assoluti	%
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	5166	267	14.300	770	19466	1037
Numero permessi orari L.104/1992 fruiti	19785	161	50757	486	70542	647
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	475	84	2336	339	2811	423
Numero permessi orari per congedi parentali fruiti	49	14	487	65	536	79

TABELLA 1.11 - FRUIZIONE DELLA FORMAZIONE SUDDIVISO PER GENERE, LIVELLO ED ETA'

Tipo Formazione	UOMINI						DONNE							
	Classi età <30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	<30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> di 60	Tot	%	
Obbligatoria (sicurezza) <b>Tot. 147</b>		19	28	38	10	<b>95</b>	64	10	16	21	5	<b>52</b>	36	
Aggiornamento professionale <b>Tot. 8249</b>		594	891	1188	297	<b>2970</b>	36	1056	1584	2110	529	<b>5279</b>	64	
Competenze manageriali/Relazionali <b>Tot. 1551</b>		128	193	257	64	<b>642</b>	41	182	273	363	91	<b>909</b>	59	
Tematiche CUG <b>Tot. 557</b>		37	56	73	18	<b>185</b>	33	75	112	149	37	<b>373</b>	67	
Violenza di genere <b>Tot. 219</b>		13	19	26	6	<b>64</b>	29	31	47	62	15	<b>155</b>	71	
<b>Totale partecipanti 10.723</b>														
<b>Tot. Ore di formazione 2851</b>														

## **SEZIONE 3. Azioni da realizzare**

### **3.1 INIZIATIVE DI PROMOZIONE, SENSIBILIZZAZIONE E DIFFUSIONE DELLA CULTURA DELLA PARI OPPORTUNITA', VALORIZZAZIONE DELLE DIFFERENZE E SULLA CONCILIAZIONE VITA LAVORO PREVISTE PER L'ANNO IN CORSO**

#### **Iniziativa n. 1**

##### **Formazione sulla violenza di genere prevista per tutto il personale dell'Ente**

##### **Obiettivo: dare strumenti informativi/formativi a tutto il personale**

**Azioni:** formazione da realizzarsi tramite interventi in remoto utilizzando la piattaforma Gmail

**Attori Coinvolti:** Settore Pari Opportunità, Centro Antiviolenza della Città e Polizia di Prossimità

**Misurazione:** Indicatori: persone invitate 8495

N. Persone che hanno concluso il primo percorso;

N. persone che hanno concluso il secondo percorso. In tutto 16 lezioni.

N. persone che hanno superato il test d'apprendimento

**Beneficiari:** incidenza in termini di genere: rivolto a 5734 donne

**Spesa:** a costo zero, realizzato con personale interno

#### **Iniziativa n. 2**

Formazione su tematiche delle pari opportunità, sulla prevenzione e contrasto di ogni forma di discriminazione nei corsi di formazione per il personale in ingresso

#### **Iniziativa n. 3**

Formazione sullo stress lavoro correlato a cura del CUG

#### **Iniziativa n. 4**

Iniziative volte a favorire il benessere organizzativo tramite rinnovo della Convenzione con il Dipartimento di Psicologia – Sportello d'Ascolto psicologico