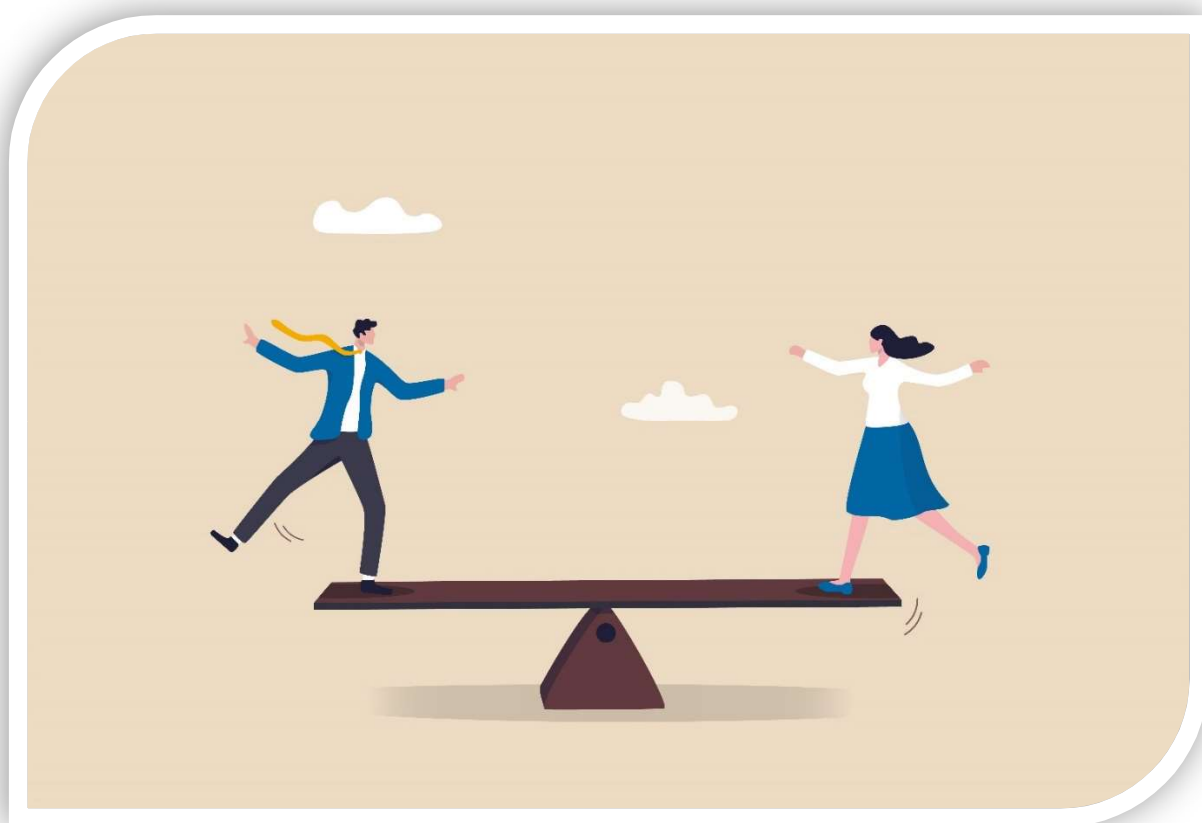


CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

GENDER EQUALITY PLAN 2025-2029



COLLABORAZIONI E RINGRAZIAMENTI

Il presente documento è stato predisposto dal Gruppo di Lavoro composto da Rocco Alvaro, Tullio Beiletti, Francesca Cattaneo, Federica Coluccia, Claudia Fassero, Antonella Ferrero, Donatella Ficozzi, Anna Laura Fusco, Anna La Mura, Alina Seiceanu con la collaborazione di Nicolò Bozzo. Coordinamento di Antonella Ferrero.

Dirigente responsabile Dott.ssa Monica Tarchi.

INDICE

INTRODUZIONE <i>Gender Equality Plan</i> : definizione, contesti e indicatori -----	4
Capitolo 1 Il <i>Global Gender Gap</i> report 2024, a che punto siamo? Uno sguardo sulla situazione europea ed italiana -----	7
Capitolo 2 Analisi di genere del personale in servizio-----	10
2.1. Metodologia di analisi -----	10
2.2. Il personale dipendente della Città metropolitana di Torino al 2024 -----	11
2.2.1. Andamento del personale dipendente.....	11
2.2.2. Personale per aree di inquadramento (ex categorie)	12
2.2.3. Età e anzianità di servizio	15
2.2.4. Formazione professionale.....	18
2.2.5. Residenza e tragitto casa-lavoro.....	22
2.2.6. Permessi e strumenti di conciliazione vita-lavoro	25
2.3. Analisi di genere nei ruoli decisionali e negli incarichi di Elevata Qualificazione -----	29
2.3.1. Andamento del personale nei ruoli decisionali	29
2.3.2. Personale con incarico di Elevata qualificazione.....	31
2.3.3. Confronto con il territorio nazionale.....	37
Capitolo 3 Le Parità di genere all'interno dell'Ente-----	39
3.1. La diffusione del <i>Gender Equality Plan</i> nei Comuni metropolitani-----	39
3.2. Vecchi e nuovi strumenti di promozione del linguaggio inclusivo-----	39
3.3. Referenti di Parità-----	40
3.4. Formazione -----	40
3.5. Indagine sull'utilizzo dello <i>smart working</i> -----	40
3.6. No Women No Panel – senza donne non si parla -----	41
Capitolo 4 Il <i>Gender Equality Plan</i> della Città metropolitana di Torino: percorso e monitoraggio GEP 2022-2024 -----	43
4.1. Il percorso per la pianificazione 2022-2024-----	43
4.2. Il monitoraggio del GEP 2022-2024 -----	44
Capitolo 5 Il GEP e gli strumenti di pianificazione dell'Ente -----	46
Capitolo 6 Modalità e strumenti di monitoraggio del GEP 2025-2029-----	50
ALLEGATO A - Schede azioni suddivise per Area -----	51
ALLEGATO B - Dettaglio economico -----	60

INTRODUZIONE

Gender Equality Plan: definizione, contesti e indicatori

Il GEP (*Gender equality Plan* - Piano di uguaglianza di genere) è un documento programmatico che individua e introduce azioni che favoriscono la riduzione delle asimmetrie di genere e permettono, al contempo, la valorizzazione di tutte le diversità legate ad esempio alle variabili dell'età, della cultura, dell'abilità fisica, dell'orientamento sessuale, del credo politico e/o religioso, del plurilinguismo. Si tratta di un documento richiesto dalla Commissione Europea a tutte le istituzioni pubbliche che vogliono accedere ai finanziamenti comunitari diretti e indiretti, come nel caso del programma *Horizon Europe* e nell'ambito dei bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE.

L'Unione Europea, in tema di *mainstreaming* di genere promuove da tempo un approccio di sistema a favore dell'integrazione della prospettiva di genere nella pianificazione, attuazione, monitoraggio e valutazione delle politiche pubbliche con l'obiettivo di supportare l'uguaglianza tra donne e uomini, tenendo conto che ogni cambiamento auspicato per le donne implica un cambiamento per gli uomini e viceversa. L'obiettivo del *mainstreaming* di genere è rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che sono le differenze fondamentali all'interno della nostra società perché trasversali a tutte le altre (disabilità, età, religione, etnia...). Non si tratta di preparare le donne ad operare in una cultura dominata dagli uomini ma di mettere in discussione le fondamenta su cui si basa tale visione del mondo.

Il *mainstreaming* di genere è un approccio capace di trasformare la società secondo una logica di inclusione e valorizzazione delle differenze. Per evitare che esso rimanga solo una dichiarazione di principio, occorre che si identifichino chiaramente obiettivi, target ed indicatori misurabili in grado di garantire il passaggio efficace tra la dimensione teorica e la messa in pratica puntuale della strategia. Lo scopo dei GEP è di identificazione un set di azioni strategiche, integrate e sinergiche che hanno l'obiettivo di raggiungere in un determinato lasso di tempo i risultati attesi in termini di parità di genere, a partire da un'analisi preliminare delle disuguaglianze nel contesto di riferimento.

Pertanto un GEP, come ogni documento strategico, è efficace nella misura in cui riesce a trasformare una visione in realtà. Fattori che abilitano la capacità di impatto di un GEP sono:

- L'identificazione di gruppi target specifici e chiaramente definiti.
- L'inclusione di indicatori quantitativi coerenti e misurabili, utili per rilevare il livello di miglioramento della condizione delle donne e degli uomini nell'organizzazione rispetto alla fotografia iniziale. Tali indicatori possono ad esempio essere: il numero di donne e uomini nelle posizioni apicali, il numero di donne e uomini leader in posizioni di middle management, il numero di donne e uomini che hanno accesso alle risorse strategiche dell'organizzazione, il numero di donne e uomini che partecipano alle attività previste dal GEP.
- La definizione di indicatori qualitativi, specifici per ciascun piano che si propongono di valutare i cambiamenti strategici dell'organizzazione, ad esempio: l'inclusione di riferimenti al *gender mainstreaming* nella mission/vision dell'organizzazione, l'adozione permanente di iniziative volte alla promozione della parità di genere, l'adozione di programmi a lungo termine (ad es. *mentoring*, *empowerment*), l'adozione permanente di programmi di *work - life balance*, la costituzione di comitati di pari opportunità.
- La strutturazione di un solido processo di monitoraggio, autovalutazione e valutazione

Il GEP della Città metropolitana di Torino intende integrare e definire tutti questi elementi: all'interno delle singole schede azioni vengono identificati i target specifici e gli indicatori; un capitolo specifico è dedicato invece al monitoraggio.

Infine, l'efficacia del GEP trae beneficio anche dall'implementazione di specifici corsi di formazione sulle competenze di genere per le persone coinvolte nelle singole azioni previste, al fine di assicurare un'adeguata esecuzione del piano.

Uno sguardo sull'Europa per capire dove siamo

Se diamo uno sguardo alla Strategia europea per la parità di genere 2020-2025¹, ci rendiamo conto che ci sono ancora ampie aree dell'economia e della società che soffrono di asimmetrie di genere. Alcune di queste aree – che riportiamo qui di seguito – riteniamo siano di particolare rilievo anche all'interno del contesto sociale e lavorativo in cui si inserisce il GEP. Le azioni proposte dal GEP della Città metropolitana di Torino auspichiamo che possano contribuire a contrastare tali asimmetrie.

Combattere gli stereotipi di genere

Gli stereotipi di genere sono una delle cause profonde della disparità di genere e interessano tutti i settori della società.



Il 44% degli europei ritiene che per una donna il compito principale sia occuparsi della casa e della famiglia.



Il 43% ritiene che per un uomo il compito principale sia guadagnare denaro.

Realizzarsi in un'economia basata sulla parità di genere

Sebbene in Europa le laureate superino numericamente i laureati, le donne continuano a essere sottorappresentate nelle professioni più remunerative. Le imprese, le comunità e gli Stati dovrebbero essere guidati sia dalle donne che dagli uomini, in tutta la loro diversità. Il fatto di essere donna o uomo non dovrebbe influire sulla carriera intrapresa. Le donne che occupano posizioni dirigenziali, che si tratti di politica o di agenzie governative, dei più alti organi giurisdizionali o dei consigli di amministrazione, sono ancora troppo poche. Il fatto che posti di vertice siano sempre stati occupati esclusivamente da uomini, influisce anche sulle modalità di assunzione, in quanto si fatica a immaginare che tali ruoli possano essere occupati da donne. Si tratta di pregiudizio più o meno consapevoli.

¹Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni COM 2020/152 del 5.3.2020 "Un'Unione dell'uguaglianza: la strategia per la parità di genere 2020-2025"



A livello mondiale, nelle società di venture capital e private equity solo 1 dirigente su 10 è donna, anche se la rappresentanza femminile tra i soci dei Fondi privati che operano secondo una prospettiva di genere è del **72%**.



I gruppi di soci fondatori costituiti esclusivamente da uomini ricevono quasi il **92%** di tutti i capitali investiti in Europa.



Tra gli studenti con le votazioni più alte in matematica o scienze nei paesi dell'OCSE, **1 ragazzo su 4** pensa di intraprendere la professione di ingegnere o di diventare scienziato, rispetto a **1 ragazza su 6**; **1 ragazza su 3** pensa di intraprendere una professione nel settore sanitario, rispetto a **1 ragazzo su 8**.



La percentuale degli uomini che lavorano nel settore digitale è **3,1** volte superiore a quella delle donne.



Solo il **22%** dei programmatori che si occupano di intelligenza artificiale è rappresentato da donne.



Solo il **7,5%** dei presidenti dei consigli di amministrazione e il **7,7%** degli amministratori delegati delle maggiori società dell'UE quotate in borsa sono donne.



La rappresentanza femminile all'interno dei parlamenti nazionali dell'UE è di appena il **32,2%**.

Colmare il divario di genere nell'assistenza familiare

Realizzarsi sul lavoro e contemporaneamente occuparsi della famiglia è responsabilità della coppia e non solo della donna. Spesso invece le donne si assumono interamente questo ruolo di “doppia appartenenza” adeguando la loro decisione di lavorare e la relativa modalità di lavoro scelta alle loro responsabilità di assistenza.



Nell'UE le donne dedicano **22 ore** alla settimana all'assistenza e al lavoro domestico contro le appena **9 ore** degli uomini.



L'**80%** dell'assistenza nell'UE è fornito da prestatori informali, il **75%** dei quali sono donne. Molte di loro provengono da un contesto migratorio.

Capitolo 1

Il *Global Gender Gap* report 2024, a che punto siamo? Uno sguardo sulla situazione europea ed italiana

A partire dal 2006 il *World Economic Forum*², misura e monitora la parità di genere nel mondo sulla base del *global gender gap index*, indice costruito assegnando a ciascun paese oggetto d'analisi un punteggio tra 0 e 100, dove la vicinanza allo zero indica l'assoluto divario tra uomini e donne e il 100 la totale parità.

Il report prende in esame 146 paesi, nel dettaglio, 7 si trovano in Asia centrale, 18 in Asia orientale e Pacifico, 40 in Europa, 22 in America Latina e Caraibi, 15 in Medio Oriente e Nord Africa, 2 in Nord America, 7 in Asia Meridionale e 35 in Africa sub-sahariana, per ognuno di essi, il punteggio viene calcolato a partire dall'analisi delle seguenti quattro dimensioni chiave:

- partecipazione economica e opportunità;
- livello di istruzione;
- salute e sopravvivenza;
- emancipazione politica.

Nel 2024 il Global Gender Gap, arrivato alla 18esima edizione, attesta un punteggio medio di parità di genere vicino al 69%, l'Europa con il 75% del gap colmato mantiene ancora il primato a livello globale, sette economie europee occupano infatti le prime dieci posizioni, in particolare dell'Europa settentrionale, Islanda (1°, 93,5%), Finlandia (2°, 87,5%), Norvegia (3°, 87,5%) e Svezia (5°, 81,6%) ma al 7° posto troviamo anche la Germania (81%) seguita da Irlanda (9°, 80,2%) e Spagna (10°, 79,7%).

Questo dato indica che oltre metà del divario di genere è stato colmato, tuttavia se confrontato con l'anno precedente si riscontra un rallentamento nella corsa alla parità di genere; il report del 2023 indicava 131 anni come periodo temporale necessario a colmare il gap a livello mondiale, tuttavia l'ultima analisi 2024 ne ipotizza 134 anni, vale a dire tra almeno cinque generazioni.

Per quanto riguarda l'Italia, non solo la situazione non è incoraggiante ma anzi si registra un importante peggioramento soprattutto nell'ultimo anno, nel quale si assiste a una retrocessione di otto posizioni, passando dal 79° posto del 2023, all'87° nel 2024 con un punteggio del 70,3%.

Focalizzandoci sulla dimensione europea, l'Italia si colloca al 37° posto su 40 paesi in esame, prima solo a Ungheria, Repubblica Ceca e Turchia, paesi noti per la loro scarsa tutela dei diritti umani e delle libertà individuali, in particolare verso le donne, basti pensare che la Turchia, nel 2022, ha ritirato la sua adesione alla Convenzione di Istanbul sulla lotta alla violenza di genere. Prendendo in esame le dimensioni di analisi, l'Italia raggiunge i risultati migliori in istruzione e salute, critiche rimangono invece partecipazione economica e opportunità ed emancipazione politica, dove rispetto all'anno precedente c'è stata una regressione.

² Fondato nel 1971 è oggi un'organizzazione internazionale che si occupa di cooperazione tra pubblico e privato per promuovere la discussione e la soluzione di questioni globali.

Rank	Economy	Score		Score change from	Rank change from
		0-1, 1=parity		2023	2023
1	Iceland	0.935		+0.023	-
2	Finland	0.875		+0.012	+1
3	Norway	0.875		-0.004	-1
4	New Zealand	0.835		-0.021	-
5	Sweden	0.816		+0.001	-
6	Nicaragua	0.811		-	+1
7	Germany	0.810		-0.005	-1
8	Namibia	0.805		+0.003	-
9	Ireland	0.802		+0.007	+2
10	Spain	0.797		+0.007	+8
11	Lithuania	0.793		-0.007	-2
12	Belgium	0.793		-0.003	-2
13	Moldova	0.791		+0.003	+6
14	United Kingdom	0.789		-0.002	+1
15	Denmark	0.789		+0.008	+8
16	Ecuador	0.788		+0.051	+34
17	Portugal	0.787		+0.022	+15
18	South Africa	0.785		-0.002	+2
19	Costa Rica	0.785		-0.008	-5
20	Switzerland	0.785		+0.002	+1

Figura 1. Global Gender Gap report 2024 - prime venti posizioni della classifica globale

L'Italia si colloca al 96esimo posto per tasso di partecipazione femminile alla forza lavoro, al 95esimo per parità salariale, e addirittura al 102esimo per la presenza di donne tra dirigenti, alti funzionari e legislatori. Il mercato del lavoro vede ancora il genere femminile sottorappresentato, soprattutto in alcuni settori come il business e la finanza, solo l'11,5% delle aziende presenta una maggioranza di donne titolari d'azienda, anche a livello di Unione europea l'Italia si colloca in coda ai 27 paesi membri: solo una donna su due lavora.

Per quanto riguarda la carriera lavorativa, in Italia le donne faticano ad accedere a posizioni apicali, di conseguenza le differenze salariali tra i due generi (*gender pay gap*) persistono, nonostante le donne acquisiscano sempre più titoli di studio e qualifiche rispetto alla controparte maschile; secondo il rapporto OCSE 2024³ lo stipendio di una donna è in media il 58% di quello dei colleghi maschi. I settori, invece, in cui il genere femminile è maggiormente rappresentato rimangono ancora gli ambiti assistenziali e di cura (62,1%), ciononostante i ruoli di vertice rimangono per la maggior parte ricoperti da uomini. Questi dati sono oggetto di riflessioni se paragonati ad altre economie come Francia, Spagna e Germania, paesi che, diversamente dall'Italia, si stanno muovendo nella direzione di colmare sempre di più il gap di genere, paesi che come l'Italia fanno parte dell'Unione europea e che quindi dovrebbero condividere lo stesso sistema di norme e valori.

In conclusione, l'Italia dimostra di essere ancora lontana dall'obiettivo e di dover affrontare una arretratezza storica e culturale sul tema rispetto al resto dei paesi europei.

³ *Education at a glance 2024* https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2024_c00cad36-en.html

Economy Profile	Score (imparity = 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
Italy	0.703	87th	2024



Figura 2. Global Gender Gap report 2024 - Italia, profilo economico

Capitolo 2

Analisi di genere del personale in servizio

2.1. Metodologia di analisi

Seguendo l'approccio "*no data – no policies*", tra i punti di partenza per la redazione del nuovo *Gender Equality Plan* (GEP) della Città metropolitana di Torino vi sono la raccolta e l'elaborazione dei dati riferiti al personale dipendente dell'Ente, al fine di redigere un'analisi aggiornata relativa alle differenze di genere in termini di composizione, ruoli, formazione e in relazione all'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Tale analisi, inoltre, rappresenta l'ultima fase di attuazione dell'Azione 3.2. a "Realizzazione di un'analisi di genere del personale dipendente di CMTO" contenuta nel precedente GEP.

In linea con gli altri documenti di programmazione dell'Ente, si è stabilito, anche nell'ambito del GEP, di estrarre i dati del personale in servizio al 30.06.2024. Lo stesso riferimento temporale (dati al 30 giugno) è stato utilizzato anche per quanto concerne il confronto della composizione della dotazione organica per genere. Anche per quanto riguarda le principali differenze in termini di genere rispetto agli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), si è mantenuto il criterio del 30.06.2024 per il confronto della tendenza dell'ultimo quinquennio.

Tuttavia, per tenere conto dei soli interPELLI pubblicati nel mese di maggio 2024, periodo nel quale sono stati banditi a rinnovo i soli incarichi del personale non prossimo alla cessazione, si è escluso dal computo il personale con incarico di EQ che ha cessato di prestare servizio nell'Ente nel periodo 30.06.2024 - 30.09.2024. Tale decisione è stata motivata dalla necessità di partire da una base dati che rappresenti la reale fotografia delle nuove attribuzioni degli incarichi nel tentativo di analizzare se - e in che misura - la dimensione di genere abbia o meno influito sulle modalità di assegnazione degli stessi. Pertanto, tale analisi avrà come riferimento temporale la fotografia al 01.10.2024.

Nei prossimi paragrafi verranno analizzati, in un'ottica di genere, i dati quantitativi relativi al personale dipendente dell'Ente, in termini di distribuzione per aree di inquadramento (ex categorie), età e anzianità di servizio, formazione professionale, residenza e distanza media percorsa nel tragitto casa-lavoro e permessi e strumenti di conciliazione vita-lavoro. Infine, ci si è successivamente concentrati sulle figure dirigenziali e, in modo particolare, si è proceduto ad analizzare i nuovi incarichi di E.Q.

Nel rispetto della normativa vigente in merito al segreto statistico e in materia di protezione dei dati personali, quale misura di prevenzione al rischio di identificazione nella diffusione dei dati statistici, si è stabilito di indicare "< 4" laddove la frequenza di una variabile risulti inferiore alla soglia stabilita all'interno delle Regole deontologiche per trattamenti a fini statistici o di ricerca scientifica effettuati nell'ambito del Sistema statistico nazionale⁴.

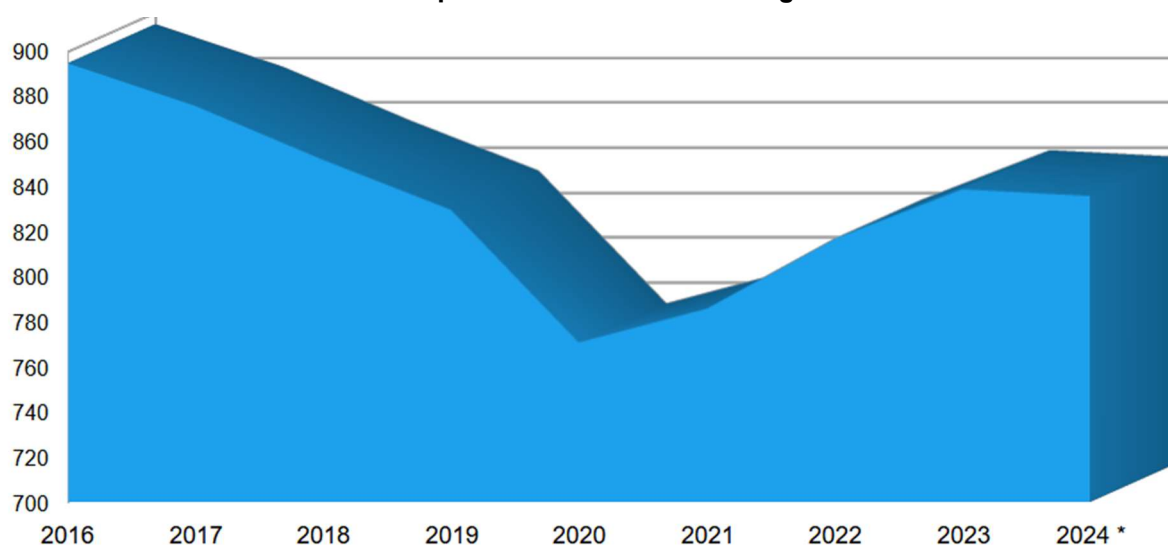
⁴ Ex art. 4, 1a. Criteri per la valutazione del rischio di identificazione: 1. Ai fini della comunicazione e diffusione di risultati statistici, la valutazione del rischio di identificazione tiene conto anche dei seguenti criteri: a) si considerano dati aggregati le combinazioni di modalità alle quali è associata una frequenza non inferiore a una soglia prestabilita, ovvero un'intensità data dalla sintesi dei valori assunti da un numero di unità statistiche pari alla suddetta soglia. Il valore minimo attribuibile alla soglia è pari a tre.

2.2. Il personale dipendente della Città metropolitana di Torino al 2024

2.2.1. Andamento del personale dipendente

Come evidenziato all'interno del Volume I - Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 dell'Ente (Graf. 2-1), tra il 2016 ed il 2020 si assiste ad una riduzione rilevante del personale in servizio, dipesa, oltre che dai pensionamenti, da una serie di fattori tra cui, in particolare, il blocco delle assunzioni per effetto di disposizioni di legge e i numerosi trasferimenti per mobilità volontaria avvenuti a seguito della legge n. 56/2014 (c.d. Delrio) che ha previsto un sostanziale svuotamento delle competenze dell'Ente (già Provincia).

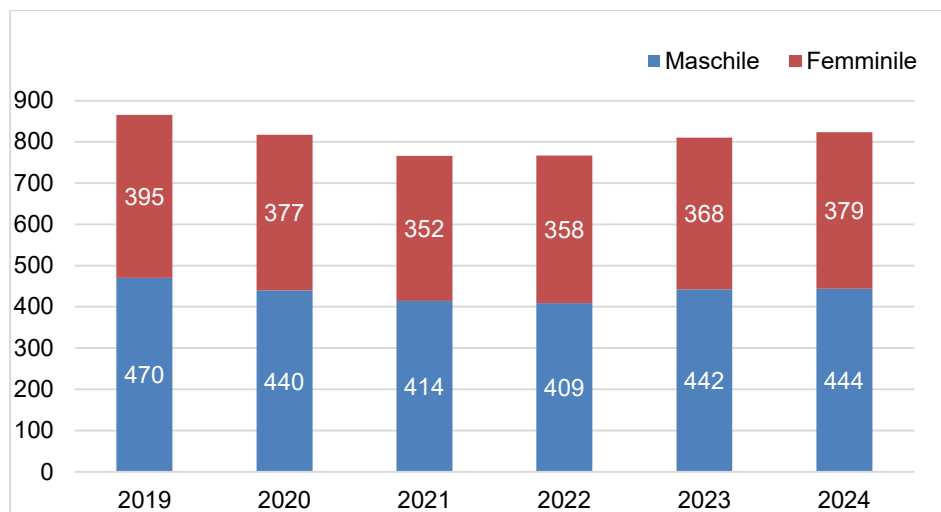
Graf. 0-1 Andamento complessivo della dotazione organica – anni 2016-2024



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06 – elaborazione Direzione Risorse umane

Le assunzioni del 2019 non riescono comunque a compensare il grosso calo di personale per effetto dei pensionamenti. Solo con le procedure concorsuali bandite nel 2021 comincia ad evidenziarsi un aumento del personale dipendente (Graf. 2-2), che continua a crescere negli anni successivi fino a raggiungere il valore complessivo di 823 unità, che rimane comunque inferiore rispetto al dato del 2019 (865 unità).

Graf. 0-2 Andamento della dotazione organica per genere – anni 2019-2024

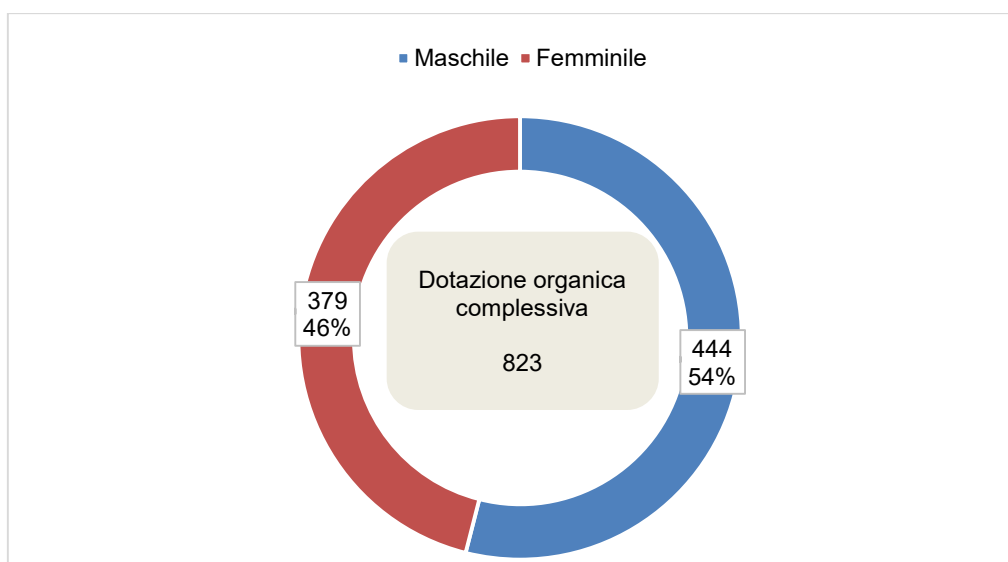


Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06 – elaborazione Ufficio Statistica

2.2.2. Personale per aree di inquadramento (ex categorie)

Al 30.06.2024, il personale dipendente della Città metropolitana di Torino ammonta a 823 unità (Graf. 2-3), compresi i ruoli dirigenziali e apicali: il 46% del personale in servizio è di genere femminile (379), mentre il restante 54% è di genere maschile (444 unità). Entro la fine dell'anno in corso sono previste 92 ulteriori assunzioni⁵.

Graf. 0-3 Personale dipendente per genere al 30.06.2024 (inclusi ruoli apicali)

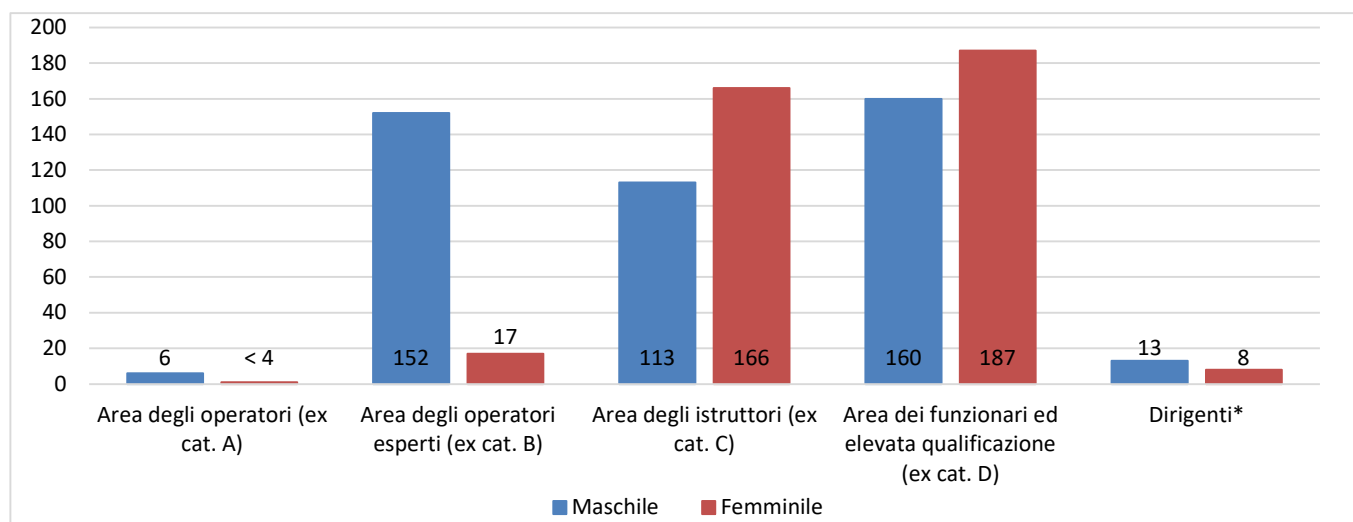


Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

⁵Fonte: Volume I - Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione 2025-2027 dell'Ente.

Guardando alla distribuzione per genere in valori assoluti (Graf. 2-4) all'interno delle aree di inquadramento (ex categorie), si rileva come il genere femminile sia maggiormente rappresentato all'interno delle aree degli Istruttori (ex cat. C) e dei Funzionari ed elevata qualificazione (ex cat. D), con rispettivamente 166 e 187 unità.

Graf. 0-4 Personale dipendente per area di inquadramento (ex categoria) e per genere (valori assoluti)



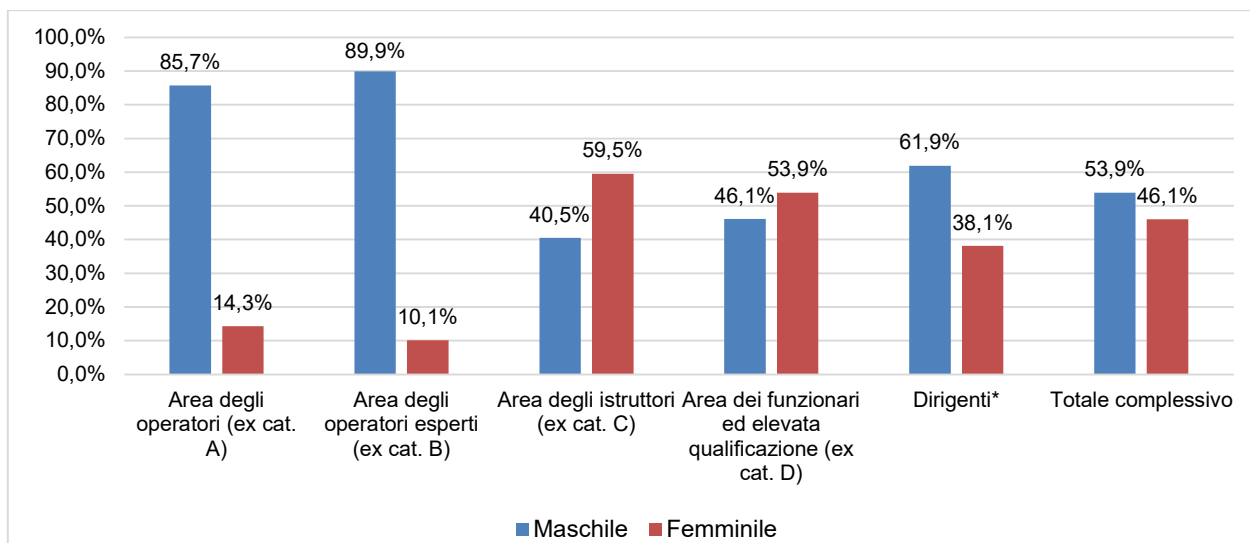
(*inclusi ruoli apicali)

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Le donne rappresentano rispettivamente il 59,5% e il 53,9% del personale afferente alle ex categorie C e D (Graf. 2-5). Risultano sottorappresentate, invece, nelle aree degli operatori e degli operatori esperti (ex categoria B)⁶, in cui la quota di dipendenti di genere maschile supera l'85% del numero complessivo del personale assunto in tali categorie. Infine, risultano sottorappresentate a livello dirigenziale, personale che in circa il 62% dei casi è di genere maschile (Graf. 2-5). In questo ultimo computo sono inclusi gli incarichi dirigenziali di vertice, ovvero di Direttore generale, Segretario generale e Vicesegretario generale, rispettivamente due uomini e una donna.

⁶ La grande disparità di genere rilevabile all'interno dell'area degli operatori (ex. categoria B) è da imputarsi alla forte presenza al suo interno della figura dei "cantonieri", operai cui è affidata la sorveglianza e la minuta manutenzione di un tratto di strada ordinaria, mansione tipicamente maschile.

Graf. 0-5 Ripartizione percentuale per genere per ciascuna area (ex categoria)

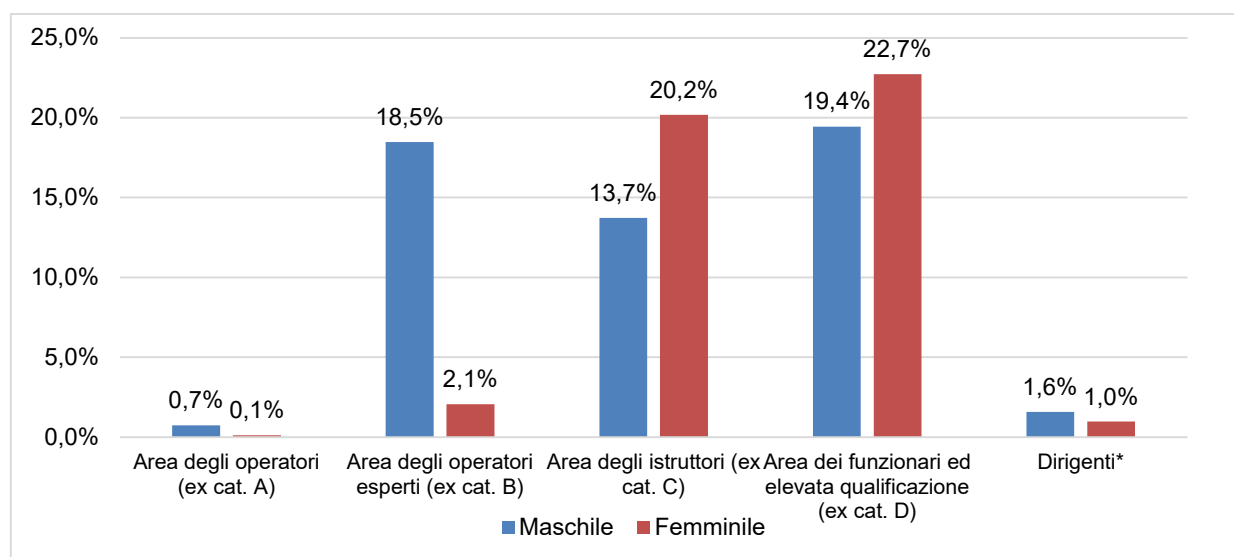


(*inclusi ruoli apicali)

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Infine, guardando alla distribuzione del personale per area di inquadramento e genere in rapporto al personale complessivo (Graf. 2-6.), si evince come la dirigenza rappresenti complessivamente solo il 2,6% del totale dei dipendenti in servizio; le dirigenti di genere femminile rappresentano solo l'1% del personale complessivo in servizio. Circa il 43% del totale dei dipendenti in servizio è di genere femminile ed è inquadrato nelle ex categorie C e D; circa il 33% del personale in servizio al 30.06.2024 afferisce alle medesime aree ed è di genere maschile. Infine, i 152 dipendenti di genere maschile inquadrati all'interno dell'area degli operatori esperti (ex categoria B) rappresenta il 18,5% del personale complessivo. Questa differenza è attribuita al ruolo di cantoniere, tradizionalmente ricoperto da personale di genere maschile.

Graf. 0-6 Personale complessivo ripartito per area (ex categoria) e genere (%)



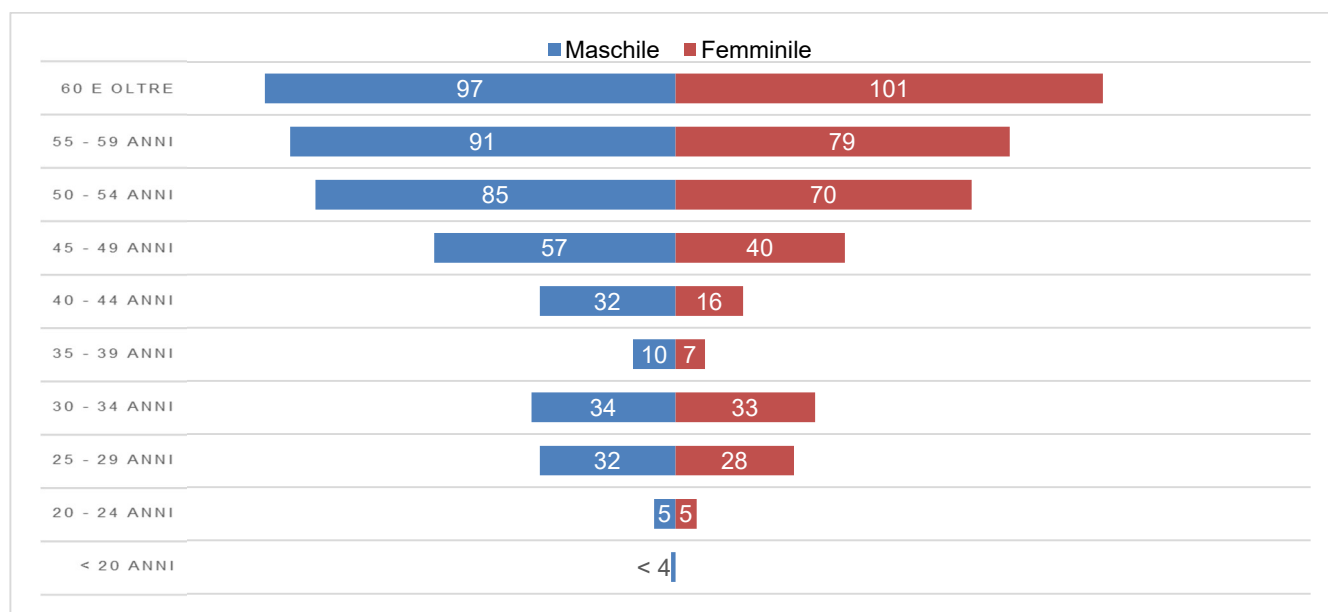
(*inclusi ruoli apicali)

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

2.2.3. Età e anzianità di servizio

Guardando alla distribuzione del personale in servizio per genere ed età anagrafica (Graf. 2-7), risulta molto evidente come il blocco assunzionale per effetto delle precedenti disposizioni di legge, da un lato, e i numerosi trasferimenti per mobilità volontaria avvenuti a seguito della legge n. 56/2014, dall'altro, pare abbiano riguardato in particolar modo l'attuale fascia anagrafica che va dai 35 ai 49 anni, dato reso particolarmente visibile dalla forma a clessidra assunta dal grafico sottostante.

Graf. 0-7 Piramide dell'età per genere (valori assoluti*)



(*inclusi ruoli apicali)

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Le nuove assunzioni avvenute a partire dal 2021, principalmente mediante stipulazione di Contratti di Formazione Lavoro (CFL)⁷, particolare tipologia contrattuale destinata a giovani con età anagrafica massima pari a 32 anni, hanno permesso di abbassare l'età media complessiva a 50,2 anni (Graf. 2-8), con quasi 140 neoassunti di età inferiore ai 34 anni.

Il personale di genere femminile, inoltre, risulta meno rappresentato in tutte le fasce di età, in particolar modo nella fascia 40-44 anni e nella fascia 45-49 anni, con la sola esclusione della fascia anagrafica 60 anni e oltre. Questi ultimi dati si rispecchiano, infatti, nell'età media del personale di genere femminile (Graf. 2-8), lievemente superiore al corrispettivo maschile (50,7 anni, contro i 49,8 anni in media maschili).

⁷ Il Contratto di Formazione e Lavoro (CFL) è un contratto di lavoro a tempo determinato caratterizzato dalla prestazione lavorativa del dipendente e dall'obbligo per il datore di lavoro di provvedere alla formazione professionale del lavoratore. È ammissibile per le sole Pubbliche Amministrazioni ottemperanti agli obblighi di legge previsti per l'avvio delle procedure assunzionali. Il CFL è destinato a giovani in età compresa tra i 16 e i 32 anni. È prevista una formazione obbligatoria, di 130 ore per l'ex categoria D e di non meno di 20 ore per il personale neoassunto in ex categoria C. Al termine del contratto di Formazione Lavoro l'amministrazione può, previa valutazione positiva, trasformare il rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Graf. 0-8 Età anagrafica media per genere*

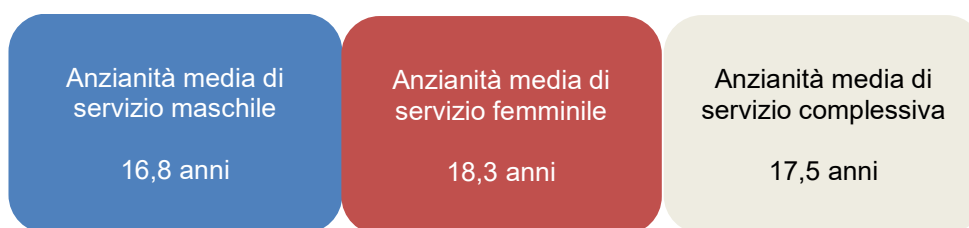


(*inclusi ruoli apicali)

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Analizzando l'anzianità di servizio per genere, si evince come non ci siano differenze sostanziali tra le medie calcolate sul personale complessivo inclusi i ruoli dirigenziali (Graf. 2-9), e le medie calcolate escludendo la dirigenza (Graf. 2-10).

Graf. 0-9 Anzianità di servizio media per genere*

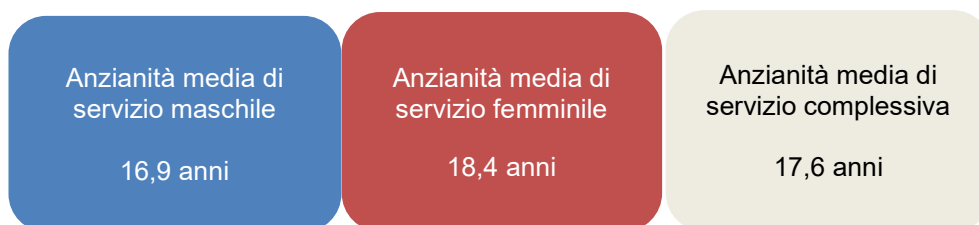


(*inclusa dirigenza e ruoli apicali)

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

L'anzianità di servizio media del personale di genere femminile è, in entrambi i casi, superiore all'anzianità di servizio media maschile di 1 anno e mezzo.

Graf. 0-10 Anzianità di servizio media per genere (esclusa dirigenza)



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Guardando all'età anagrafica media per genere per ciascuna fascia di anzianità di servizio (Tab. 2-1), il personale di genere femminile risulta mediamente più giovane del corrispettivo maschile nelle prime fasce di anzianità di servizio (da 0 a 15 anni); viceversa per le fasce di anzianità di servizio superiori ai 16 anni, con la sola eccezione della fascia 28-31 anni.

Infine, si evidenzia come l'età media sia generalmente superiore ai 50 anni in tutte le fasce di anzianità di servizio analizzate per entrambi i generi (ad esclusione della fascia 0-3 anni), con le sole eccezioni – comunque prossime alla soglia dei 50 anni – del personale di genere femminile in servizio da 12-15 anni (48,6 anni in media) e dal personale di genere maschile in servizio da 16-19 anni (49,4 anni in media).

Tab. 0-1 Età anagrafica media del personale per fasce di anzianità di servizio e genere*

Fasce di anzianità di servizio	Complessivo	Maschile	Femminile
0-3 anni	35,8	37	34
4-7 anni	51,8	52,6	50,4
8-11 anni	NA	NA	NA
12-15 anni	49,6	50,2	48,6
16-19 anni	52,1	49,4	54,2
20-23 anni	54,6	54	55,1
24-27 anni	56,6	55,6	57,9
28-31 anni	60,1	61,5	59,6
oltre 32 anni	60,5	60,1	60,8

(*esclusa dirigenza e ruoli apicali)

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Per quanto riguarda invece l'anzianità media di servizio nell'Ente ripartita per genere e fascia di età anagrafica (Tab. 2-2), si evince come il personale con meno di 39 anni sia, indipendentemente dal genere, di nuova assunzione (0-3 anni di servizio). In particolare, il personale di genere femminile di età compresa tra i 35 e i 39 anni è in media assunto da meno di un anno (0,6), dato fortemente influenzato dai numeri molto esigui di donne in servizio in tale fascia di età (7 unità).

Tab. 0-2 Anzianità media di servizio nell'Ente del personale per fasce di età anagrafica e genere*

Fasce di età anagrafica	Complessivo	Maschile	Femminile
< 20 anni	0	0	NA
20 - 24 anni	0,9	0,2	1,6
25 - 29 anni	1,4	1,6	1,3
30 - 34 anni	2,0	2,0	2,1
35 - 39 anni	1,6	2,4	0,6
40 - 44 anni	9,2	10,7	7,9
45 - 49 anni	14,2	14,5	13,8
50 - 54 anni	17,3	16,7	18,0
55 - 59 anni	23,4	21,8	25,2
60 e oltre	29,8	29,9	29,7

(*esclusa dirigenza e ruoli apicali)

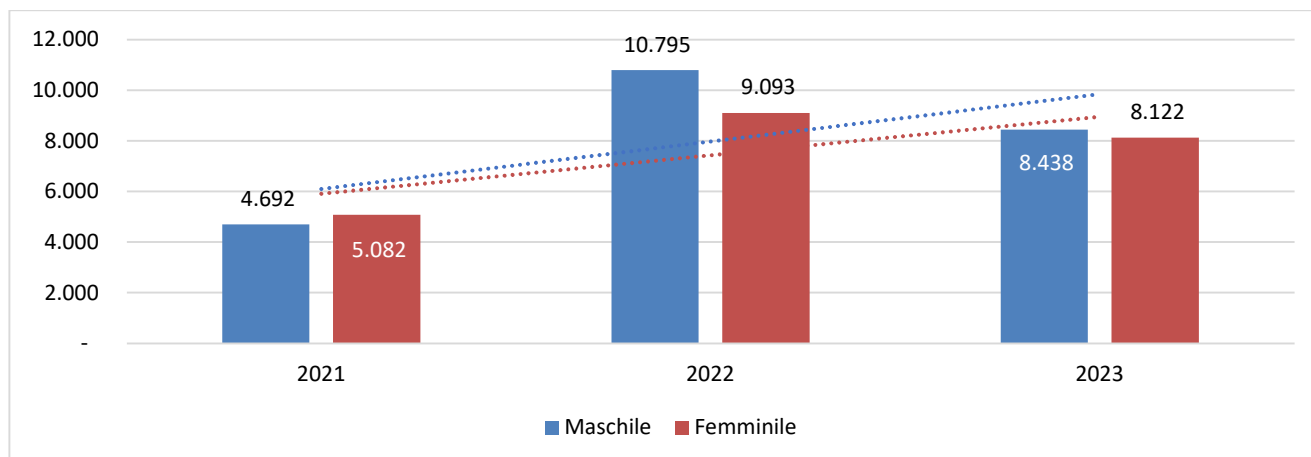
Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

2.2.4. Formazione professionale

Per quanto concerne la formazione professionale, intesa come la sommatoria delle ore di formazione fruite dal personale di ciascun genere nel corso dell'anno solare, si riportano di seguito le elaborazioni tratte dai dati pubblicati dall'Ente all'interno delle ultime Relazioni sulla condizione del personale, adempimento del Comitato unico di garanzia previsto dalla direttiva della presidenza del Consiglio dei ministri del 4 marzo 2011 recante le "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Cug", così come integrata ed aggiornata dalla direttiva n. 2/2019 della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 26 giugno 2019. In particolare, si riportano di seguito i grafici di rielaborazione dei dati contenuti all'interno delle Tabelle 1.11 "Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età", riferiti agli anni 2021-2022-2023 (al 31.12).

Nell'analisi di tendenza (Graf. 2-11), si evince come nell'ultimo triennio siano complessivamente aumentate le ore di formazione fruite per ambo i generi, dato in linea con l'attivazione dei già citati Contratti di Formazione e Lavoro, che prevedono rispettivamente una formazione obbligatoria pari ad almeno 130 ore per il personale neoassunto inquadrato nell'area dei Funzionari e delle Elevate qualificazioni (ex categoria D) e di non meno di 20 ore per il personale neoassunto inquadrato nell'area degli Istruttori (ex categoria C).

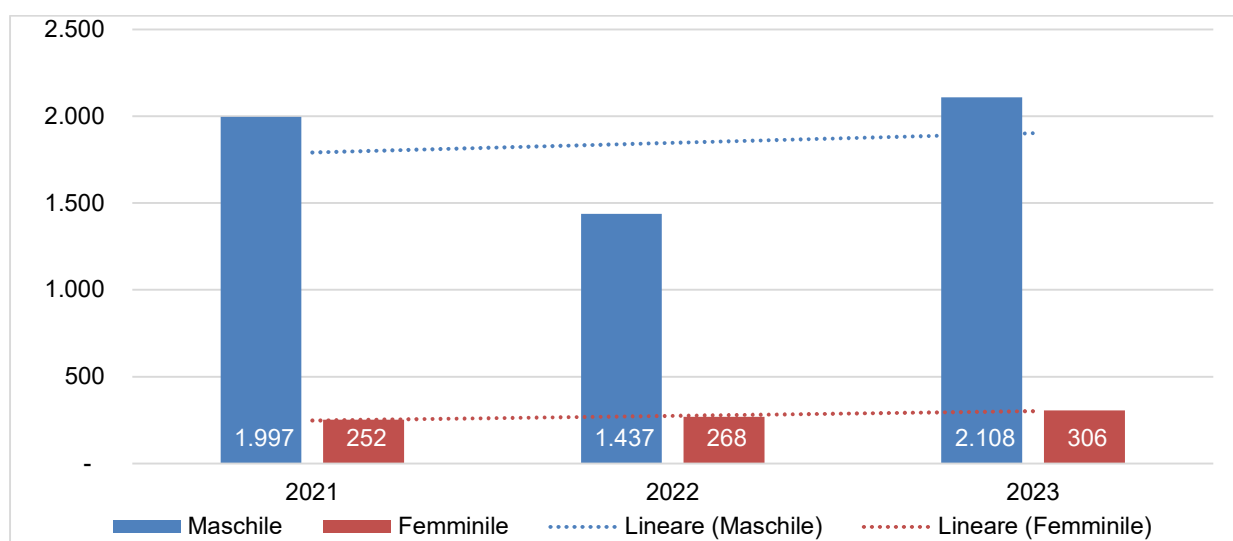
Graf. 0-11 Somma di ore di formazione fruite dal personale in servizio per genere



Fonte: Portale CUG – dati al 31.12 dalla Relazione Amministrazione relativa alla Città metropolitana di Torino - elaborazione Ufficio Statistica

Si tratta di dati influenzati dal tipo di corsi che l'Ufficio Formazione del personale afferente alla Direzione Risorse Umane organizza nel corso dell'anno sulla base del fabbisogno del personale in servizio. Alcune differenze di genere che vedono un numero di ore di formazione complessive a favore del personale di genere maschile sono in larga parte influenzate, a titolo d'esempio, dalla numerosità di corsi di formazione obbligatoria sulla sicurezza (Graf. 2-12) rivolti in particolare al personale inquadrato nell'area degli operatori esperti (ex categoria B), area di inquadramento sulla quale incide molto la componente di genere maschile nel ruolo della figura dei cantonieri, i quali svolgono attività quotidiane che contemplano l'utilizzo di macchinari complessi quali trattori, macchine di movimento terra, gru, autocarri e simili.

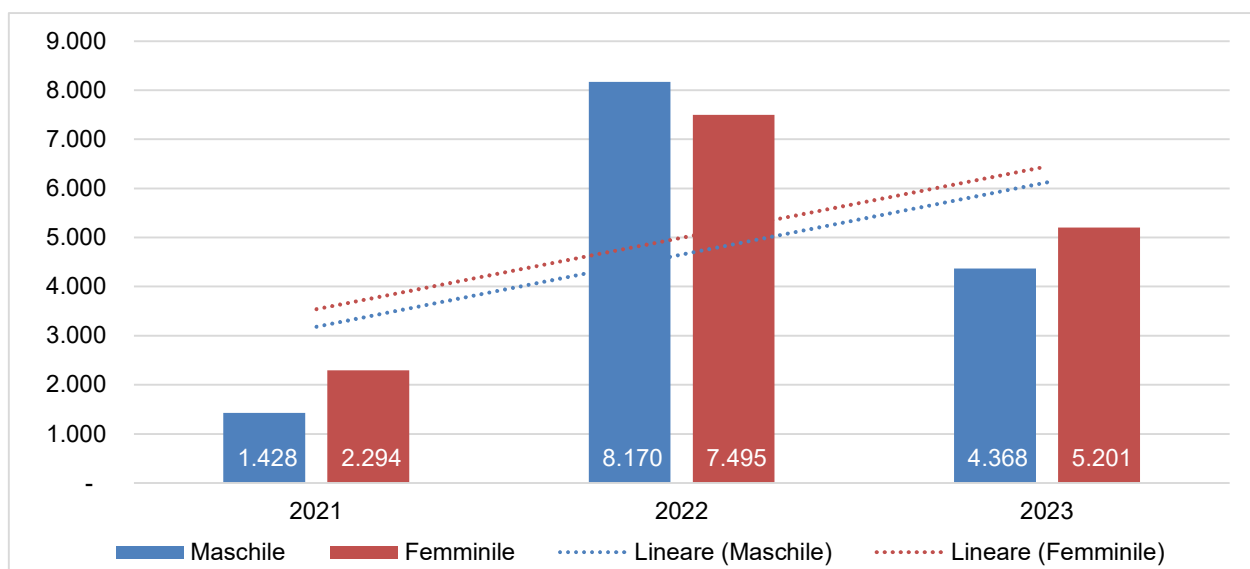
Graf. 0-12 Somma di ore di formazione "Obbligatoria (sicurezza)" fruite per genere



Fonte: Portale CUG – dati al 31.12 dalla Relazione Amministrazione relativa alla Città metropolitana di Torino - elaborazione Ufficio Statistica

In termini di ore di formazione di aggiornamento professionale fruita nel triennio (Graf. 2-13), vi sono scostamenti minimi tra le ore fruita complessivamente dai due generi; nel 2023 il personale di genere femminile ha svolto complessivamente più ore di formazione di aggiornamento professionale rispetto al personale di genere maschile. Il dato è, comunque, la mera sommatoria delle ore di formazione per genere delle differenze in termini di unità di personale che hanno svolto tali ore di formazione; il dato in ore potrebbe dunque essere “falsato” dal fatto che vi siano complessivamente più donne inquadrare nelle ex categorie C e D – aree in cui gli aggiornamenti professionali sono solitamente più necessari.

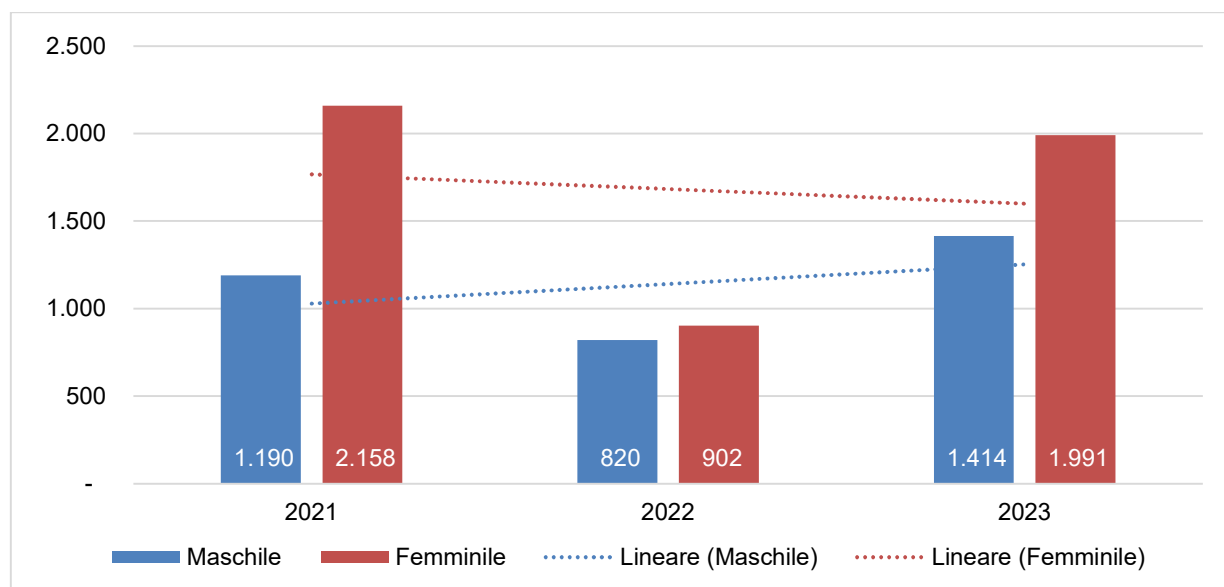
Graf. 0-13 Somma di ore di formazione di “Aggiornamento professionale” fruita per genere



Fonte: Portale CUG – dati al 31.12 dalla Relazione Amministrazione relativa alla Città metropolitana di Torino - elaborazione Ufficio Statistica

Anche in termini di formazione in “Competenze manageriali e relazionali” fruita per genere (Graf. 2-14), si dispone solo della sommatoria di ore fruita per genere e non anche del numero di unità di personale che ha svolto tali ore di formazione. La tendenza nel triennio vede un assottigliamento nelle differenze di genere, con un trend in crescita delle ore di formazione in competenze relazionali fruita dal personale di genere maschile.

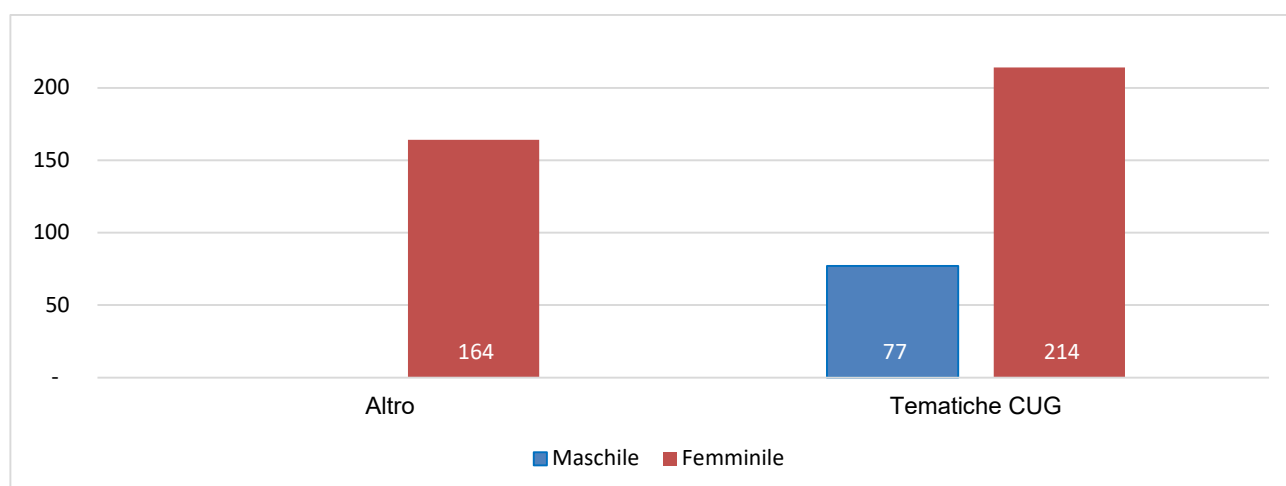
Graf. 0-14 Somma di ore di formazione di “Competenze manageriali e relazionali” fruite per genere



Fonte: Portale CUG – dati al 31.12 dalla Relazione Amministrazione relativa alla Città metropolitana di Torino - elaborazione Ufficio Statistica

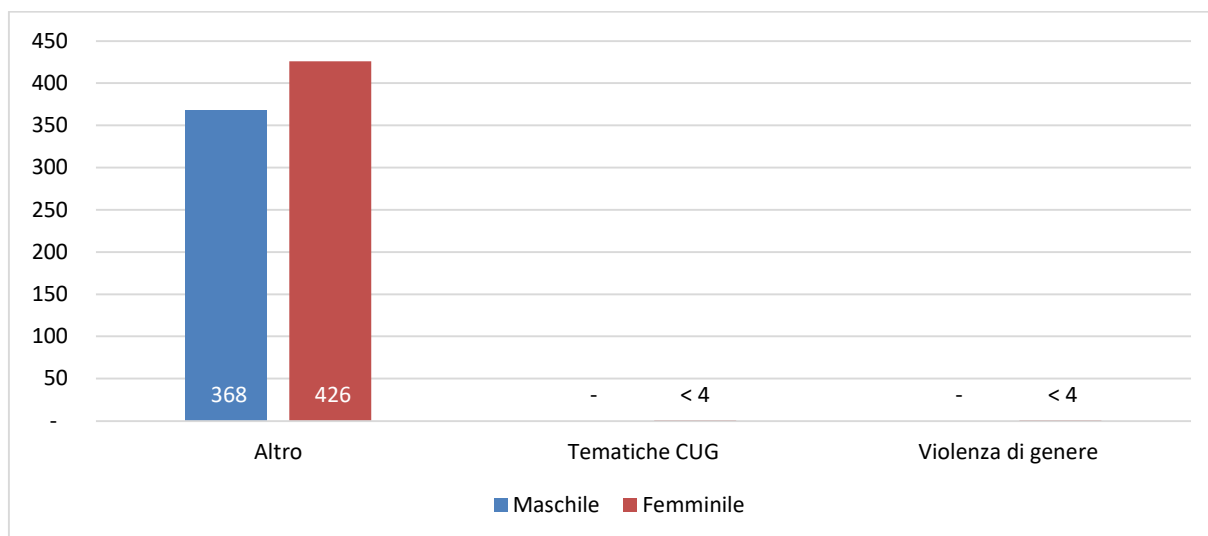
Analizzando le categorie residuali di formazione (Graff. 2-15, 2-16, 2-17) si evince come le ore di formazione dedicate a tematiche CUG e al contrasto alla violenza di genere siano complessivamente esigue in tutto il triennio, specie se messe a confronto con altre tipologie di formazione. In generale, sono fruite principalmente dal personale di genere femminile.

Graf. 0-15 Somma di ore di formazione fruite per tipologia di formazione (“Altro”, “Tematiche CUG”) e genere - Anno 2021



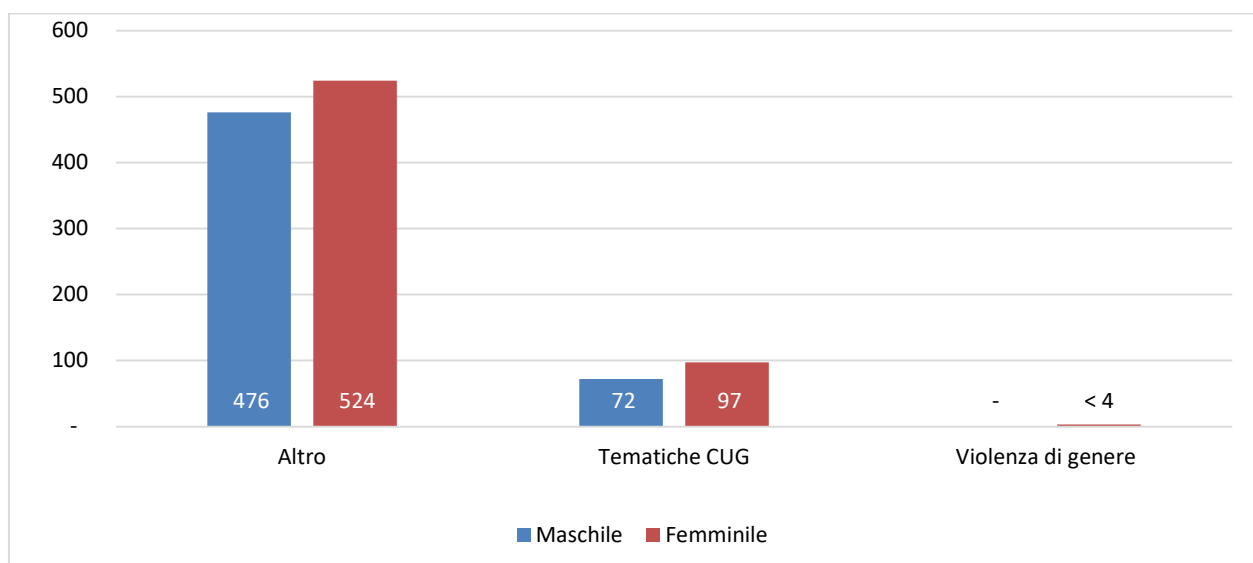
Fonte: Portale CUG – dati al 31.12 dalla Relazione Amministrazione relativa alla Città metropolitana di Torino - elaborazione Ufficio Statistica

Graf. 0-16 Somma di ore di formazione fruite per genere e tipologia di formazione (“Altro”, “Tematiche CUG”, “Violenza di genere”) - Anno 2022



Fonte: Portale CUG – dati al 31.12 dalla Relazione Amministrazione relativa alla Città metropolitana di Torino - elaborazione Ufficio Statistica

Graf. 0-17 Somma di ore di formazione fruite per genere e tipologia di formazione (“Altro”, “Tematiche CUG”, “Violenza di genere”) - Anno 2023



Fonte: Portale CUG – dati al 31.12 dalla Relazione Amministrazione relativa alla Città metropolitana di Torino - elaborazione Ufficio Statistica

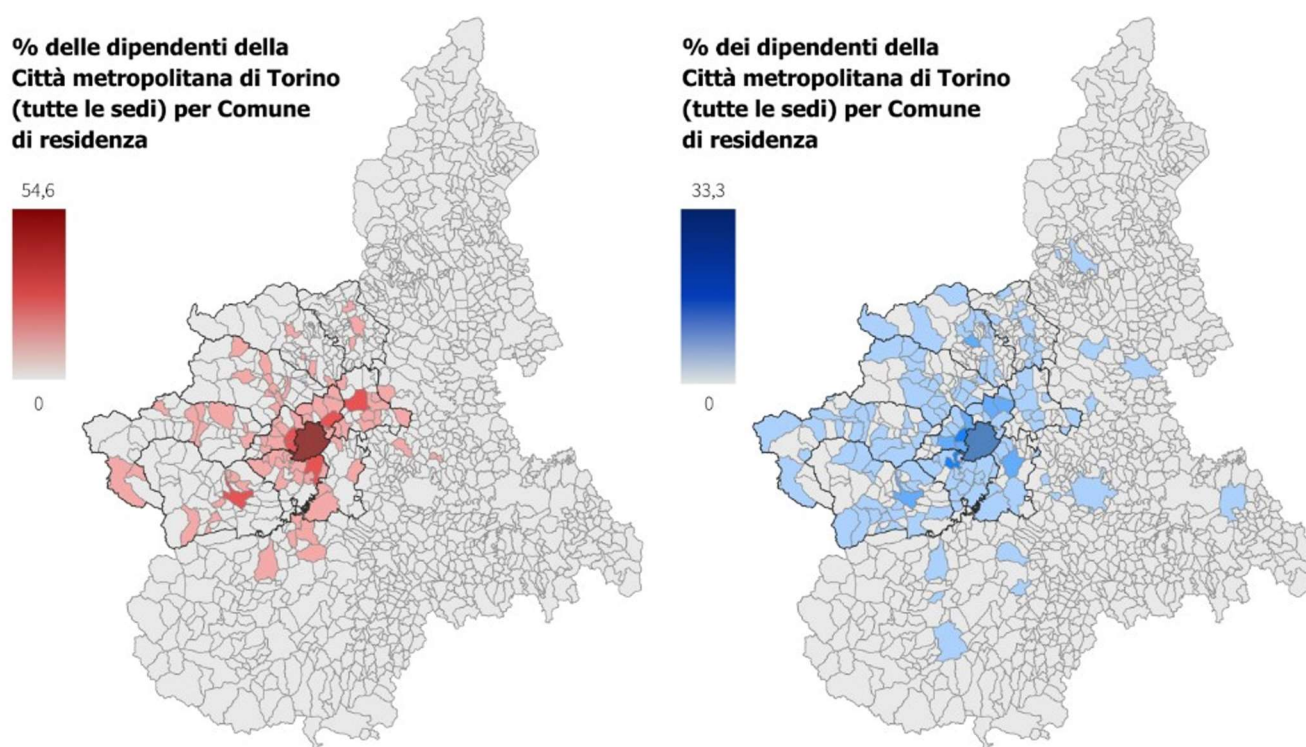
2.2.5. Residenza e tragitto casa-lavoro

All'interno dell'analisi si è preso in esame il territorio di residenza del personale in servizio, inteso come indicatore proxy degli spostamenti casa-lavoro.

L'analisi relativa ai comuni di residenza del personale in servizio parte dall'assunto che aveva già guidato l'analisi di genere redatta per il precedente Gender Equality Plan, ovvero come una eventuale differenza di genere nella scelta di risiedere o meno in prossimità della sede di lavoro possa essere dettata, tra le altre variabili, anche dalla necessità di meglio conciliare i tempi di spostamento casa-lavoro per adempiere ad attività di cura. Tale assunto non viene indagato in questa sede, rimettendo a eventuali prossime azioni del GEP l'attività di svolgere un'adeguata indagine campionaria sul personale in servizio in merito agli effettivi carichi ricoperti nei ruoli di cura familiare.

Da una prima analisi (Graf. 2-18) è possibile evidenziare come il personale di genere maschile risieda complessivamente in comuni mediamente più distanti dalla sede centrale della Città metropolitana di Torino, con solo il 33,3% degli uomini in servizio che risiedono nella Città di Torino contro il 54,6% delle donne. Si tratta, tuttavia, di un'analisi parziale, che non tiene conto delle effettive sedi di lavoro del personale dipendente: in questa prima mappatura non si prende in considerazione il fatto che il personale inquadrato nell'area degli Operatori esperti (ex categoria B), vale a dire operatori cantonieri, ha sede di lavoro⁸ differente da quella centrale, spesso in prossimità della propria residenza.

Graf. 0-18 Comuni di residenza del personale in servizio (inclusa dirigenza) per genere

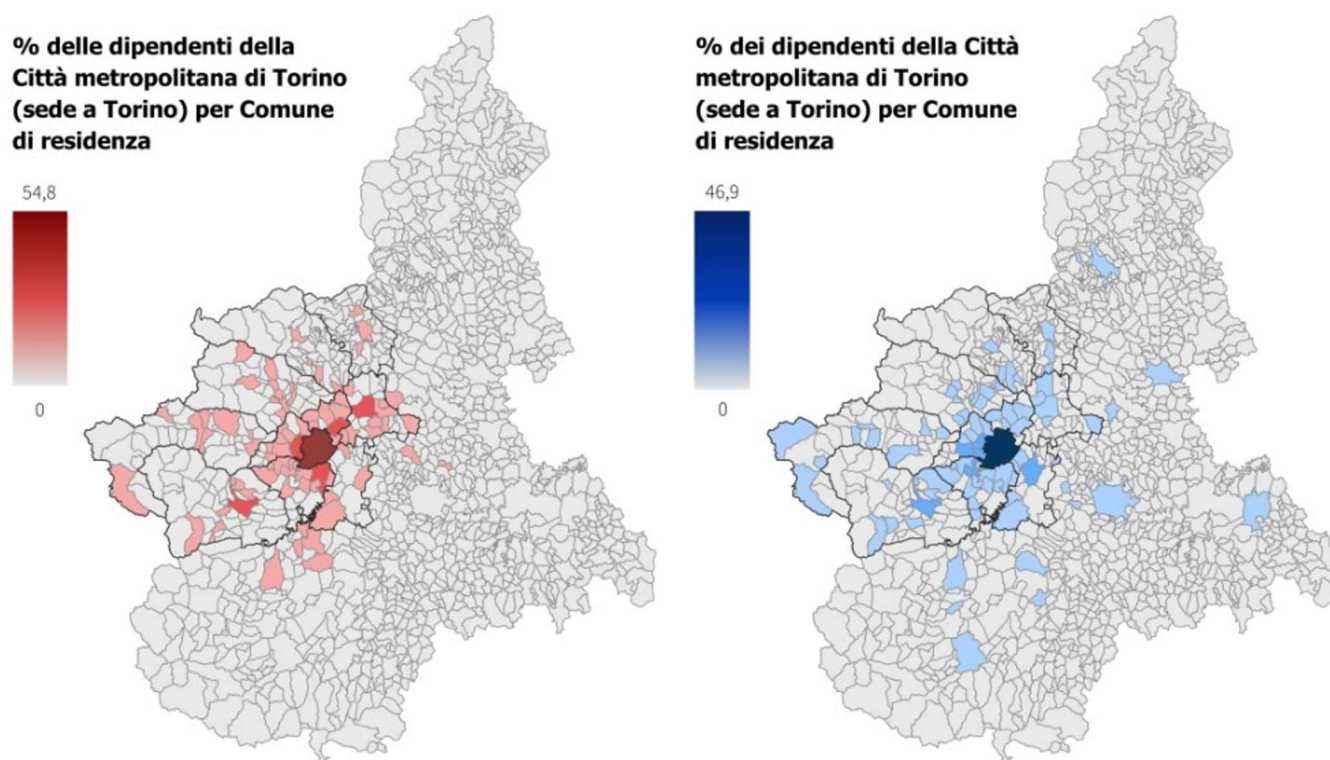


Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

8 I Circoli Territoriali di Viabilità (CTV) sono sedi distaccate della Città metropolitana, gestite dalla Direzione viabilità, per la gestione delle attività di ordinaria e straordinaria manutenzione delle strade di competenza dell'Ente. Di seguito i CTV: CTV Almese, CTV Volpiano, CTV Ivrea, CTV Volpiano, CTV Orbassano, CTV Carignano, CTV Carmagnola, CTV Gassino To., CTV Cavour, CTV Chieri, CTV Piossasco, CTV Rivarolo Can., CTV Giaveno, CTV Ciriè, CTV Lanzo Torinese, CTV Luserna, CTV Oulx, CTV Caluso, CTV Ceres, CTV Pinerolo, CTV Moncalieri, CTV Perosa Argentina, CTV Pont Canavese, CTV Pianezza, CTV Strambino, CTV Vistrorio e Castellamonte, CTV Susa, CTV Chivasso, CTV Vigone, CTV Viù.

Effettuando la medesima analisi esclusivamente sul personale la cui sede di lavoro corrisponde al comune di Torino, il divario di genere diminuisce nettamente (Graf. 2-19). Il 54,8% del personale di genere femminile risiede nel comune di Torino, contro il 46,9% del personale di genere maschile. Tuttavia, prendendo in considerazione anche le zone omogenee direttamente adiacenti al comune di Torino (Area Metropolitana Torino Ovest, Area Metropolitana Torino Nord e Area Metropolitana Torino Sud), tale differenziale si riduce ulteriormente: il 75,3% del personale di genere femminile abita stabilmente a Torino e nelle zone omogenee della prima cintura, contro il 73,1% del personale di genere maschile.

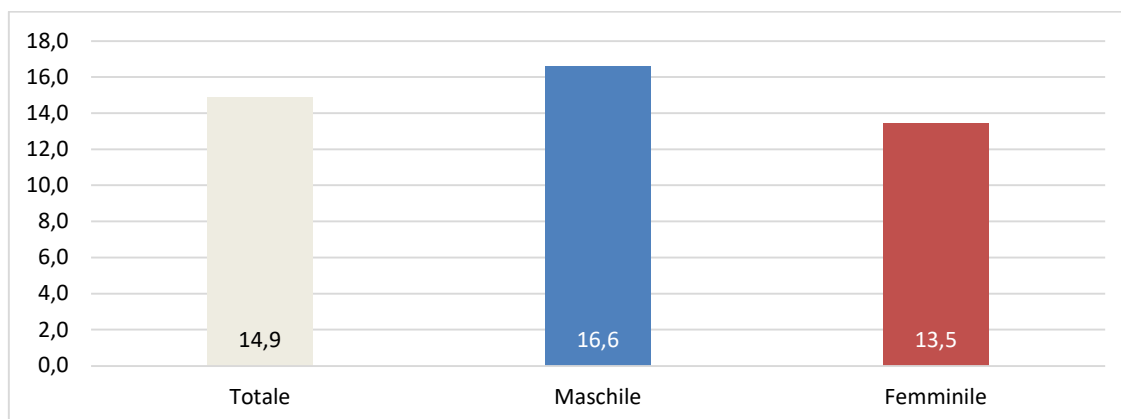
Graf. 0-19 Comuni di residenza del personale in servizio a Torino (inclusa dirigenza) per genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Confrontando la distanza media percorsa nel tragitto casa-lavoro (Graf. 2-20), si osserva come in media il personale di genere femminile percorra 13,5 km al giorno, contro i 16,6 km percorsi dal corrispettivo maschile. Il differenziale, come anticipato, conferma la tendenza del personale di genere femminile a prediligere comuni di residenza più limitrofi alla sede di lavoro rispetto al personale di genere maschile.

Graf. 0-20 Distanza media percorsa (km) del personale in servizio a Torino (inclusa dirigenza) per genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 30.06.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

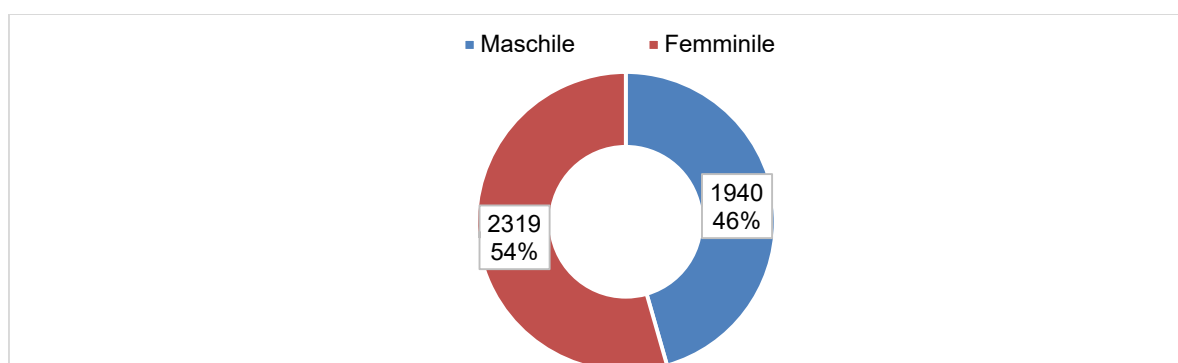
2.2.6. Permessi e strumenti di conciliazione vita-lavoro

Per strumenti di conciliazione vita-lavoro si intendono quegli strumenti che facilitano il personale dipendente nell'armonizzazione dei tempi quotidiani, sia di lavoro sia di vita personale e familiare.

Si è inizialmente analizzato l'utilizzo dei congedi parentali⁹ e dei permessi ex L. 104/1992¹⁰.

Analizzando i permessi orari L.104/1992 fruiti dal personale in servizio (Graf. 2-21), si evince che il personale di genere femminile abbia usufruito complessivamente di più ore di permesso rispetto al personale di genere maschile (rispettivamente il 54% contro il 46% del totale di ore fruito). Si tratta di una differenza che si riscontra anche nel numero di persone che ne hanno usufruito nell'anno: 39 donne contro 28 uomini.

Graf. 0-21 Somma di permessi orari L.104/1992 (n. ore) fruiti dal personale in servizio per genere



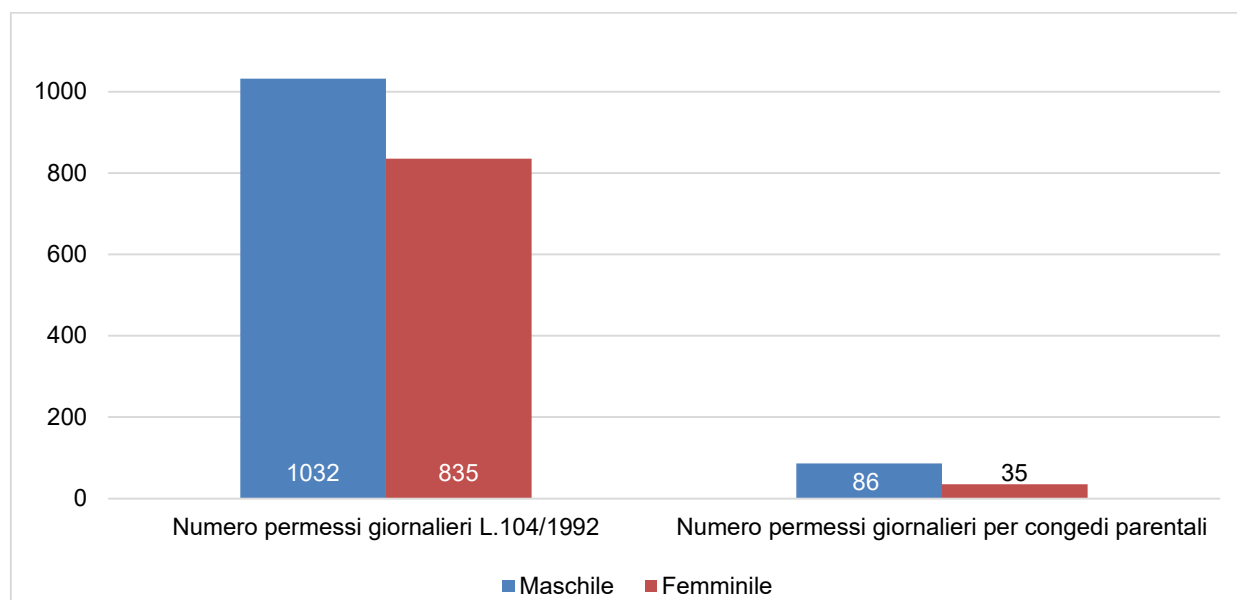
Fonte: dati Direzione Risorse umane (dal 01.07.2023 al 30.06.2024) – elaborazione Ufficio Statistica

⁹ Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativo dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura della prole nei suoi primi 12 anni di vita. Il congedo può essere fruito a giornate o ore per un periodo complessivo, tra i due genitori, non superiore a dieci mesi. I mesi salgono a 11 se il padre lavoratore si astiene dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato di almeno tre mesi.

¹⁰ I permessi ex L. 104/92 sono assenze retribuite fruito dai lavoratori per assistere familiari disabili in situazione di gravità o fruito dai lavoratori disabili medesimi.

Per quanto riguarda il numero di permessi giornalieri ex L. 104/1992 utilizzati nel corso dell'ultimo anno (Graf. 2-22), invece, il personale di genere maschile ne ha utilizzati in quantità superiore rispetto al personale di genere femminile, nonostante il numero di persone che ne usufruisca sia, per ambo i generi, pari a 52 unità. Si evince la medesima differenza in termini di numero di permessi giornalieri per congedi parentali, per i quali complessivamente il personale di genere maschile che ne ha usufruito si è assentato dal servizio per 86 giornate complessive, contro le 35 giornate usufruite dal personale di genere femminile. Tale ultimo dato sarebbe confermato dal calo di natalità complessivo che riguarda tutto il territorio nazionale, oltretutto dall'età media anagrafica del personale di genere femminile in servizio (50,7 anni): è altamente probabile che le cinque donne che hanno usufruito di permessi giornalieri per congedi parentali non siano neo-mamme, poiché il dato non coinciderebbe con il periodo di astensione obbligatoria D. Lgs 151/01 di 5 mesi (cosiddetto congedo di maternità).

Graf. 0-22 Numero di permessi giornalieri fruiti dal personale in servizio per tipologia e per genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane (dal 01.07.2023 al 30.06.2024) – elaborazione Ufficio Statistica

Analizzando infine la media dei permessi fruiti per genere (Tab. 2-3), si conferma come il personale di genere maschile abbia usufruito in media di un numero di permessi superiore al corrispettivo femminile, anche nel caso dei permessi orari.

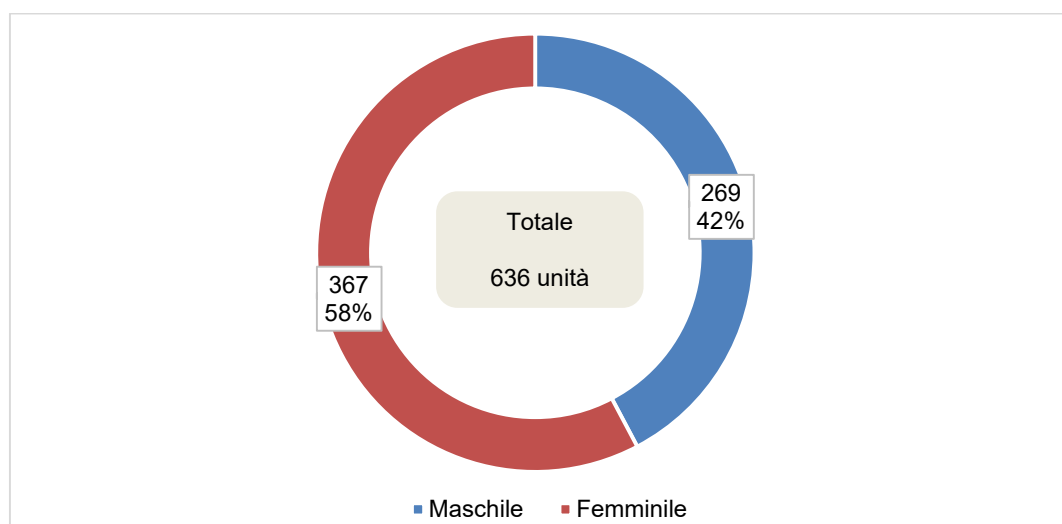
Tab. 0-3 Media permessi fruiti dal personale in servizio per tipologia e per genere

	Maschile	Femminile
Media numero permessi giornalieri L.104/1992	19,8	16,1
Media numero permessi giornalieri per congedi parentali	12,3	7,0
Media numero permessi orari (n. ore) L.104/1992	69,3	59,5

Fonte: dati Direzione Risorse umane (dal 01.07.2023 al 30.06.2024) – elaborazione Ufficio Statistica

Nell'analisi di quanti usufruiscano dello strumento del lavoro agile¹¹ (Graf. 2-23) si evince come esso sia utilizzato in misura maggiore dal personale di genere femminile (58% di chi ne usufruisce).

Graf. 0-23 Personale che usufruisce del lavoro agile per genere

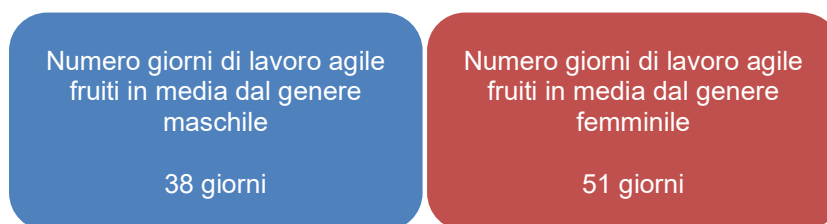


Fonte: dati Direzione Risorse umane (dal 01.07.2023 al 30.06.2024) – elaborazione Ufficio Statistica

Anche per quanto riguarda la media dei giorni di lavoro agile fruiti per genere (Graf. 2-24), in media il personale di genere femminile utilizza di più tale strumento rispetto al personale di genere maschile, con 51 giorni di lavoro fruiti in tale modalità contro i 38 del corrispettivo maschile.

¹¹ Il lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche è stato introdotto dall'art. 14 legge n. 124 del 2015 e successivamente disciplinato dall'art. 18 della legge n. 81 del 2017. La Direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3 del 2017 individua gli strumenti organizzativi e operativi che le pubbliche amministrazioni devono porre in essere per la promozione e lo sviluppo del lavoro agile.

Graf. 0-24 Media dei giorni di lavoro agile fruiti per genere

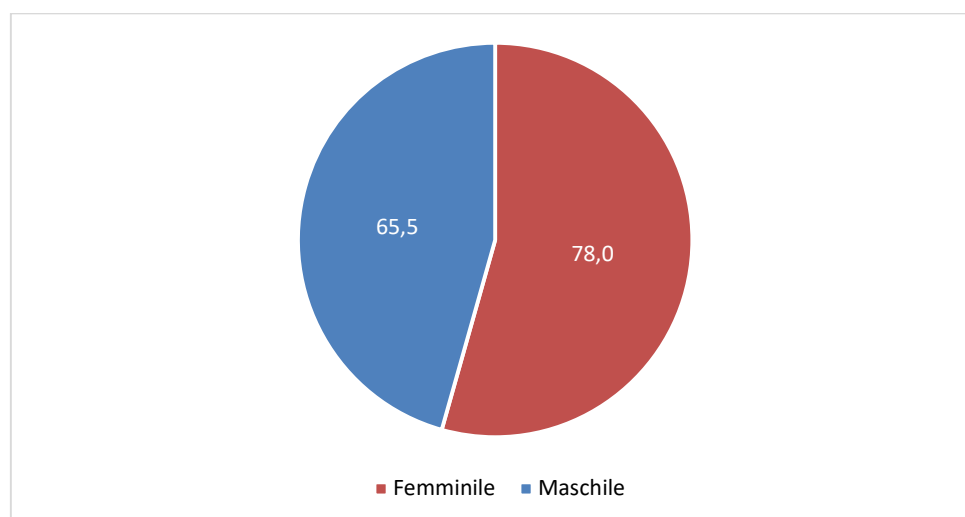


Fonte: dati Direzione Risorse umane (dal 01.07.2023 al 30.06.2024) – elaborazione Ufficio Statistica

Infine, un ulteriore strumento di conciliazione e di modalità di lavoro flessibile è rappresentato dal rapporto di lavoro part time. Prima di approfondire i dati relativi al rapporto di lavoro part-time, è bene specificare che la Città metropolitana garantisce un'ampia flessibilità nell'impiego di tale strumento, con percentuali che possono andare dal 33% finanche al 97%.

Osservando, quindi, le differenze di genere nei rapporti di lavoro part-time in termini di tempo lavorato (considerando come part-time tutto il personale in servizio con una percentuale inferiore al 100%), emerge come siano gli uomini a utilizzare di più tale strumento di conciliazione, con una media di 65,5 ore di lavoro ogni 100 ore di un collega full-time. Il dato riferito al personale di genere femminile è superiore di 12,5 punti percentuali, attestandosi al 78% (Graf. 2-25).

Graf. 0-25 Percentuale media di tempo di lavoro del personale* impiegato part-time, per genere



(*esclusa dirigenza)

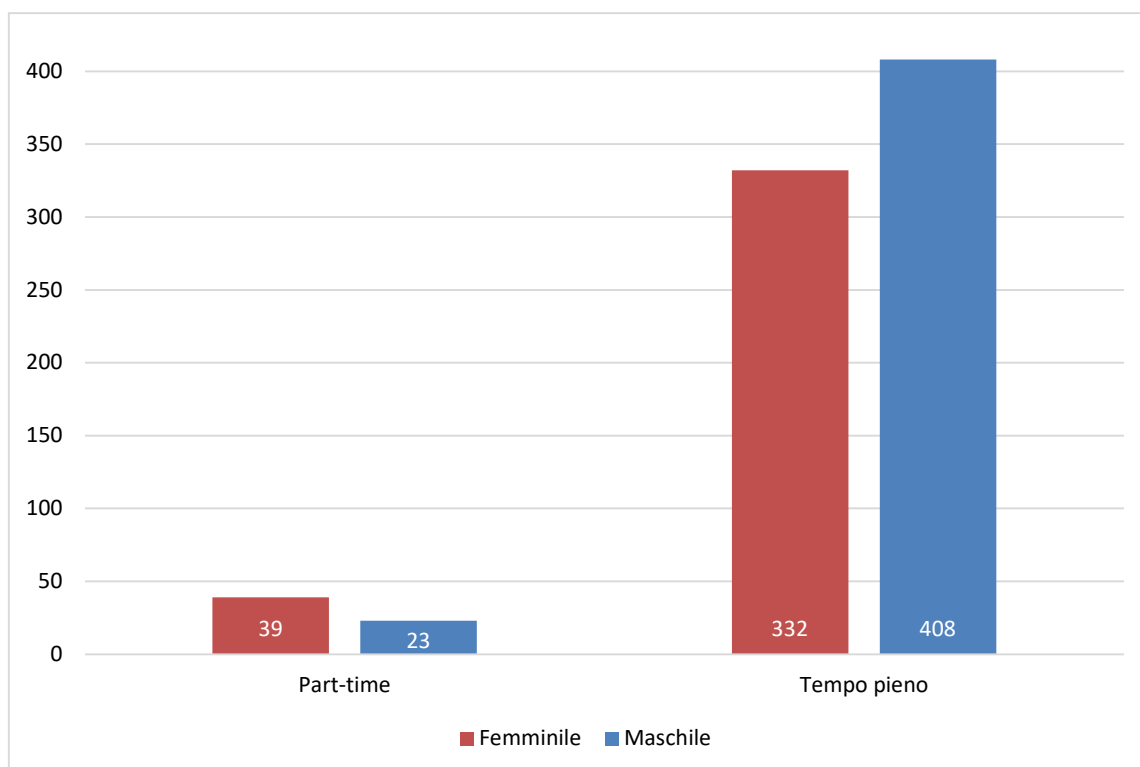
Fonte: dati Direzione Risorse umane (dal 01.07.2023 al 30.06.2024) – elaborazione Ufficio Statistica

Il personale dipendente che ha richiesto questa specifica misura di conciliazione al 2024 è complessivamente pari a 62 unità, con una maggioranza di genere femminile (39 unità), pari al 4,9% del personale totale della Città metropolitana e al 10,5% delle lavoratrici dell'Ente.

Nel complesso, è possibile osservare come, in valori assoluti, le lavoratrici con un rapporto di lavoro part-time siano in numero maggiore rispetto ai colleghi di genere maschile (Graf. 2-26). Tuttavia, le

dipendenti donne ne fanno un uso più moderato, diminuendo mediamente le proprie ore di lavoro solamente del 12% rispetto al personale impiegato a tempo pieno. Gli uomini sembrano, invece, prediligere il tempo pieno, con 408 dipendenti inquadrati con tale tipologia di rapporto di lavoro, ovvero il 50,7% del personale totale e il 94,7% del personale in servizio di genere maschile.

Graf. 0-26 Personale* per tipo di rapporto di lavoro e per genere



(*esclusa dirigenza)

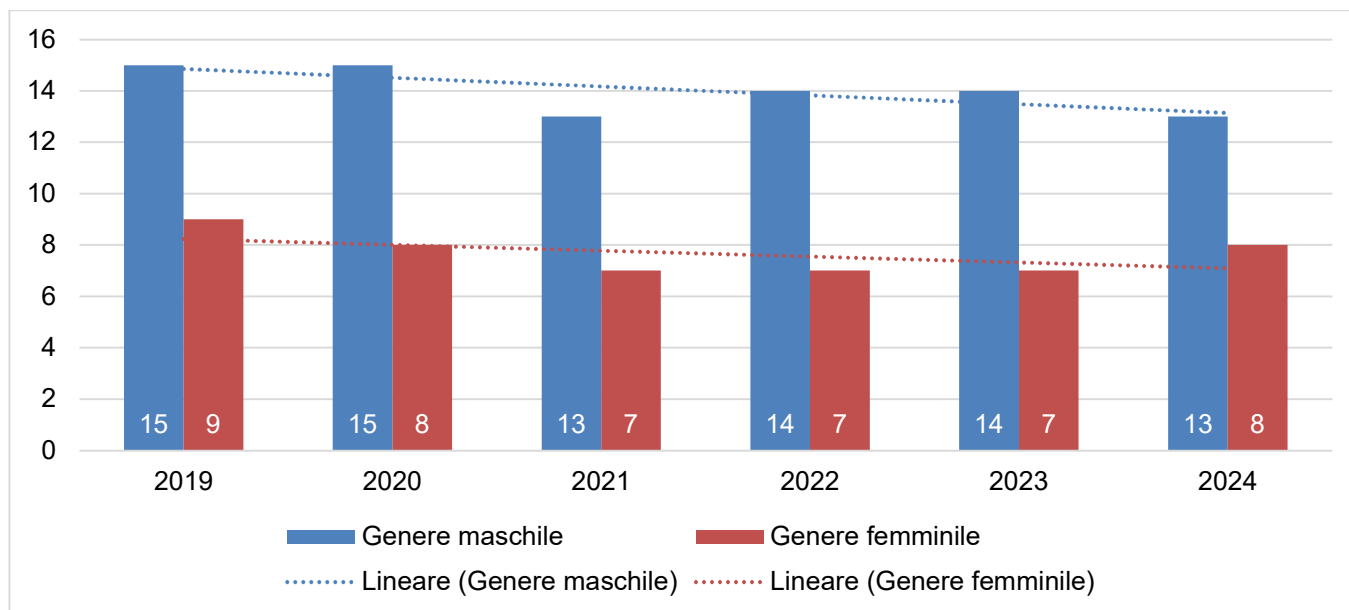
Fonte: dati Direzione Risorse umane (dal 01.07.2023 al 30.06.2024) – elaborazione Ufficio Statistica

2.3. Analisi di genere nei ruoli decisionali e negli incarichi di Elevata Qualificazione

2.3.1. Andamento del personale nei ruoli decisionali

In termini di andamento del personale dirigente in servizio negli ultimi cinque anni (Graf. 2-27), possiamo notare come, in valori assoluti, esso sia complessivamente diminuito, passando da 24 unità del 2019 a 21 unità del 2024. Il calo ha riguardato sia le donne che gli uomini, come mostrato dalle linee di tendenza. Il personale dirigenziale di genere femminile è tuttavia complessivamente meno del corrispettivo maschile in tutte le annualità analizzate, rappresentando al 2024 solo il 38% del personale dirigente in servizio. Le figure apicali (Direttore generale e Segretario generale) sono state di genere maschile negli ultimi quattro anni, con l'eccezione di una Segretaria generale di genere femminile nel 2019.

Graf. 0-27 Personale dirigente per genere – Anni 2019-2024



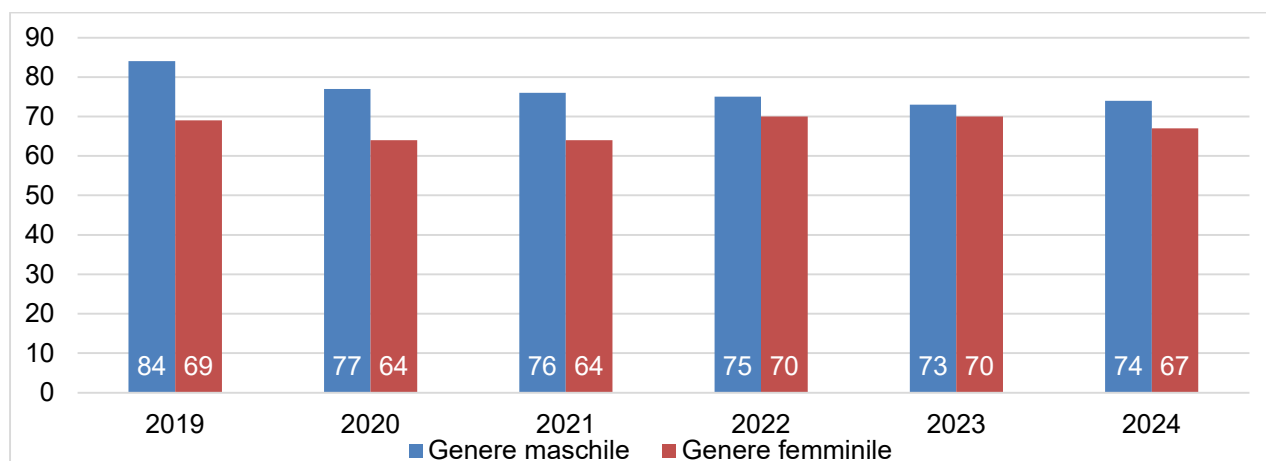
Fonte: dati Direzione Risorse umane (al 30.06) – elaborazione Ufficio Statistica

All'interno dell'Ente sono previste delle posizioni di responsabilità non dirigenziali remunerate, i cosiddetti incarichi di Elevata Qualificazione (EQ), in vigore dal 1° aprile 2023 come da nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021¹², prima disciplinati quali incarichi di Posizione Organizzativa e Alte Professionalità.

Per quanto riguarda l'andamento del personale con incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni organizzative e Alte professionalità) nell'ultimo quinquennio (Graf. 2-28), il differenziale tra il numero di incaricati di genere maschile e il numero di incaricate di genere femminile è diminuito. Ciò è avvenuto per un calo in valori assoluti del numero di posizionati di genere maschile (da 84 nel 2019 a 74 nel 2024), più che per un aumento del numero di donne con incarico di elevata qualificazione (scese da 69 del 2019 a 67 del 2024). Complessivamente il numero delle posizioni attribuite è diminuito, passando da 153 nel 2019 a 141 nel 2024 (ivi comprese prossime cessazioni).

¹² L'art. 13, comma 3, del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 dispone che "gli incarichi di posizione organizzativa in essere alla data di entrata in vigore del presente Titolo sono, in prima applicazione, automaticamente ricondotti alla nuova tipologia di incarichi di EQ. Gli incarichi di posizione organizzativa conferiti secondo la predetta disciplina proseguono fino a naturale scadenza". Gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) riguardano le medesime posizioni di lavoro che caratterizzavano gli incarichi di posizione organizzativa: permane la distinzione in due tipologie (art. 16, comma 2): a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa; b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

Graf. 0-28 Personale con incarico di EQ (comprese prossime cessazioni) – Anni 2019-2024



Fonte: dati Direzione Risorse umane (al 30.06) – elaborazione Ufficio Statistica

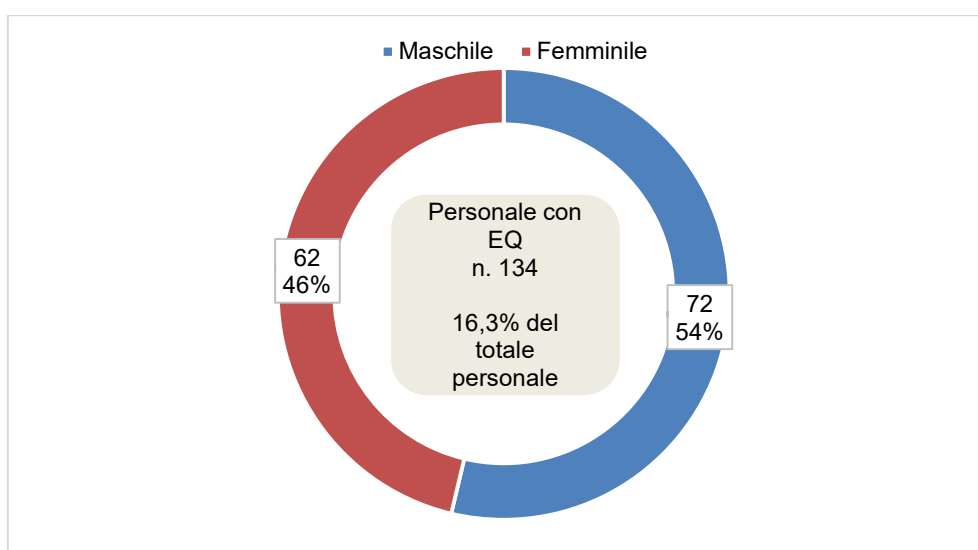
2.3.2. Personale con incarico di Elevata qualificazione

A maggio 2024, l'Amministrazione ha avviato la procedura di selezione interna, per titoli e colloquio individuale, per il conferimento dei nuovi incarichi di Elevata Qualificazione per il triennio 2024-2027 per un numero complessivo di incarichi banditi pari a 135. Sono state escluse da tale procedura gli incarichi conferiti al personale di prossima cessazione per pensionamento.

A partire da questo presupposto, delle 141 unità di personale con incarico al 30.06.2024, si è stabilito di analizzare le sole unità di personale di rinnovato incarico (134) al 01.10.2024, al fine di escludere il personale di prossima cessazione dall'analisi, per valutare se vi sia stata o meno, e in che misura, un eventuale discriminazione di genere nelle nuove attribuzioni.

La fotografia al 1° ottobre 2024 (Graf. 2-29) vede complessivamente 134 unità di personale con incarico di EQ: il 46% di genere femminile contro il 54% di genere maschile.

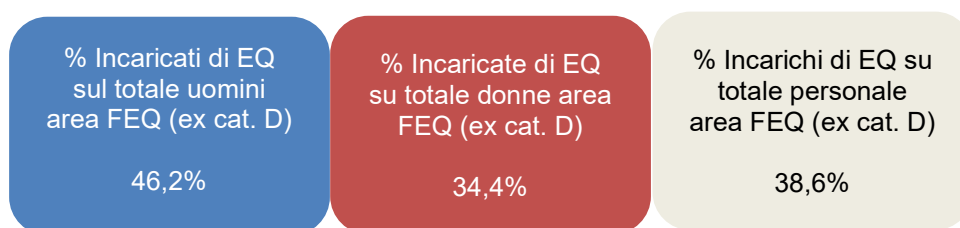
Graf. 0-29 Personale con incarico di EQ



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Partendo dal presupposto che gli incarichi di EQ si possano attribuire al solo personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (FEQ), è interessante notare come vi siano, in valore assoluto, complessivamente più incaricati di genere maschile a fronte di meno unità di personale maschile inquadrato in tale area. Il rapporto percentuale tra il personale con incarico di EQ e il personale inquadrato nell'area dei FEQ per ciascun genere (Graf. 2-30) mostra come oltre il 46% del personale di genere maschile afferente all'ex categoria D ha un incarico di EQ, contro solo il 34,4% del corrispettivo femminile.

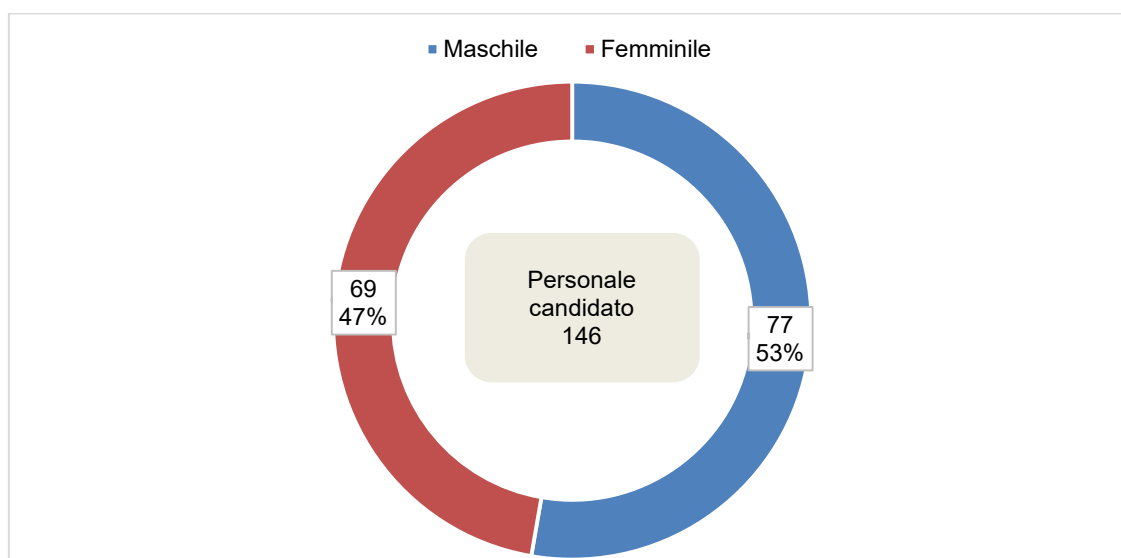
Graf. 0-30 Rapporto percentuale tra incaricati e incaricate di EQ e personale inquadrato nell'area FEQ per ciascun genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

In valori assoluti, la ripartizione per genere di quanti hanno presentato candidatura per gli interPELLi banditi (Graf. 2-31) non differisce di molto rispetto al numero effettivo di quanti ricoprono tali incarichi (Graf. 2-29), con 7 unità di personale di genere femminile che non hanno ottenuto l'incarico contro 5 unità di genere maschile nella stessa situazione.

Graf. 0-31 Personale che ha presentato candidatura per incarico di EQ per genere



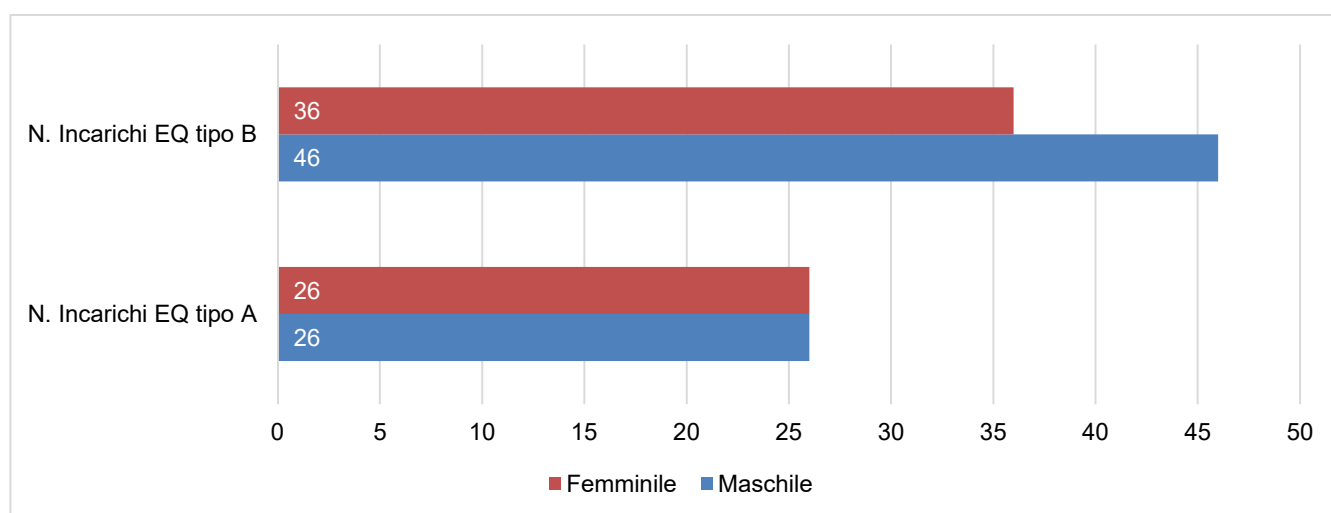
Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Anche per gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) permane la distinzione in due tipologie (art. 16, comma 2): tipologia a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare

complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa (ex Posizione organizzativa); tipologia b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum (ex Alta professionalità).

Per quanto riguarda la distribuzione degli incarichi di EQ per tipologia e genere (Graf. 2-32), uomini e donne si equivalgono (26 unità) per numero di incarichi di tipo A (ex Posizione organizzativa), mentre si osserva una netta differenza per gli incarichi di tipo B (ex Alta professionalità), dei quali 46 sono stati assegnati a uomini, contro 36 donne con incarichi della stessa tipologia.

Graf. 0-32 Numero incarichi di EQ per tipologia (a - b) e per genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

La distribuzione delle posizioni di responsabilità è, in una struttura che non prevede la contrattazione individuale, l'elemento che maggiormente potrebbe concorrere all'eventuale differenziale salariale di genere. L'accesso a ruoli "pesati" per complessità e livello di responsabilità maggiori determina l'accesso a fasce di retribuzione superiori.

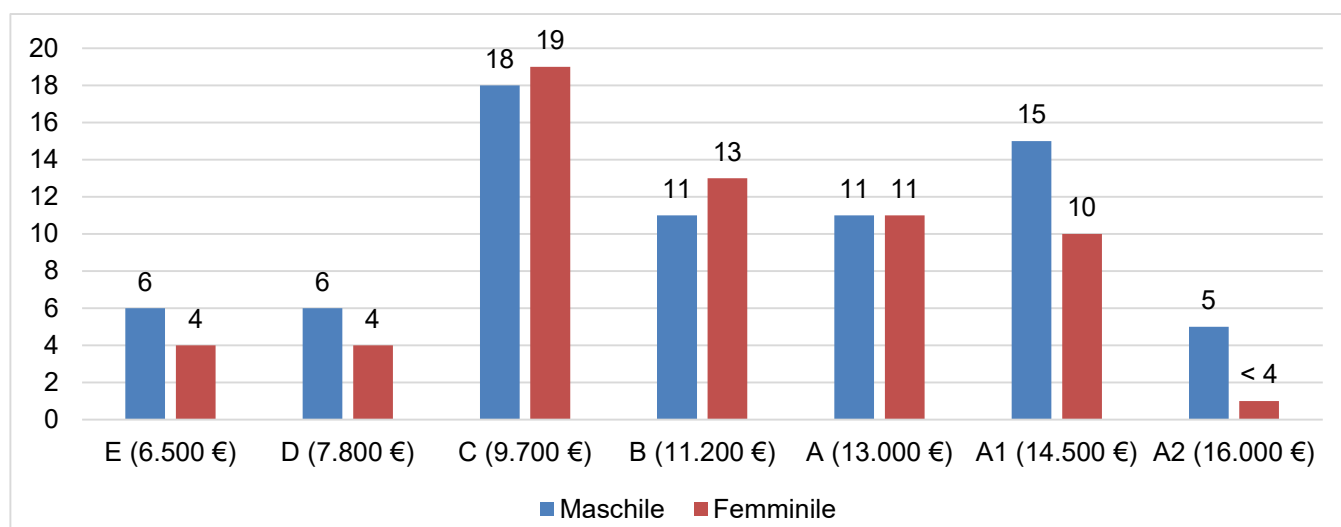
Le differenti fasce di responsabilità corrispondono, in ordine crescente, alle seguenti fasce di retribuzione annua lorda:

- Fascia E: euro 6.500,00
- Fascia D: euro 7.800,00
- Fascia C: euro 9.700,00
- Fascia B: euro 11.200,00
- Fascia A: euro 13.000,00
- Fascia A1: euro 14.500,00
- Fascia A2: euro 16.000,00

Osservando la distribuzione per genere degli incarichi di EQ per fascia di retribuzione (Graf. 2-33), si evince come vi siano più incaricati uomini nelle fasce di retribuzione massima (A2 e A1), con rispettivamente 5 e 15 incaricati contro meno di quattro unità e 10 incaricate; più incaricati che incaricate anche nelle fasce di retribuzione più basse (E e D), in ambo i casi 6 uomini e 4 donne.

Più donne che uomini per gli incarichi nelle fasce di retribuzione intermedi (C e D) con rispettivamente 19 e 13 donne contro 18 e 11 uomini. Paritario (11 unità per ambo i generi) il numero di incarichi di Fascia A.

Graf. 0-33 Numero di incarichi di EQ per fascia di retribuzione e per genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

La distribuzione degli incarichi di EQ nelle diverse fasce di retribuzione trova conferma negli importi medi di retribuzione annua lorda degli incarichi di EQ per ciascun genere (Graf. 2-34), che vede il personale incaricato di EQ di genere femminile guadagnare, in media, circa 300 euro in meno rispetto al corrispettivo maschile – differenziale estremamente contenuto.

Graf. 0-34 Importo medio di retribuzione degli incarichi di EQ per genere

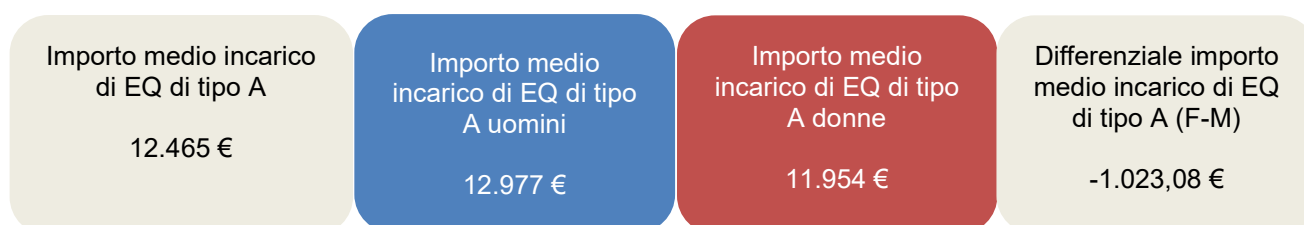


Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Nonostante il numero di donne e uomini incaricati di EQ di tipologia A si equivalgano, analizzando il differenziale di retribuzione all'interno della stessa tipologia di incarico, ovvero ex Posizione

organizzativa (Graf. 2-35), si evince come l'importo medio di retribuzione degli incarichi di tipo A per gli uomini siano in media meglio retribuiti delle donne, con un delta pari a -1.023 euro a sfavore del genere femminile. Questo si verifica, poiché la tipologia di incarichi (tipo a) non trova medesima corrispondenza per i due generi all'interno delle diverse fasce retributive elencate in precedenza.

Graf. 0-35 Importo medio di retribuzione degli incarichi di EQ di tipologia A (ex PO) per genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Sostanzialmente nullo (-16,55 €) il differenziale di retribuzione medio tra i due generi nel confronto all'interno della tipologia di incarico B (Graf. 2-36).

Graf. 0-36 Importo medio di retribuzione degli incarichi di EQ di tipologia B (ex AP) per genere



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Analizzando l'età anagrafica media del personale con incarico di EQ per ciascuna fascia di retribuzione (Tab. 2-4), si evince come il personale di genere femminile sia mediamente più giovane del personale di genere maschile nella Fascia E (39 anni in media contro i 49,2 maschili), nelle Fasce C, B, A e A1. Le donne con incarico di EQ risultano mediamente meno giovani degli incaricati di EQ di genere maschile solo nella Fascia A2 e nella Fascia D.

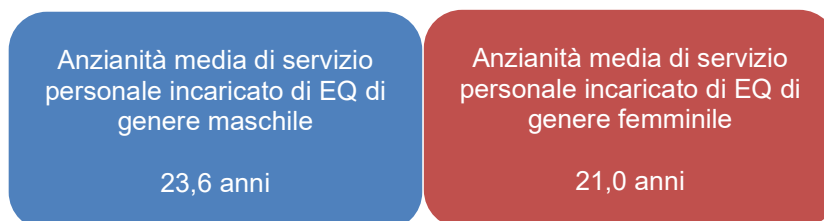
Tab. 0-4 Età anagrafica media del personale incaricato di EQ per fasce di retribuzione e genere

Fasce di retribuzione	Complessivo	Maschile	Femminile
Fascia E - 6.500,00 €	45,1	49,2	39,0
Fascia D - 7.800,00 €	55,3	53,2	58,5
Fascia C - 9.700,00 €	51,1	51,6	50,7
Fascia B - 11.200,00 €	54,1	55,2	53,2
Fascia A - 13.000,00 €	54,2	55,5	52,9
Fascia A1 - 14.500,00 €	56,4	57,3	54,9
Fascia A2 - 16.000,00 €	53,3	52,6	57,0
Totale	53,1	53,9	52,2

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

Tali dati si rispecchiano anche in termini di anzianità media di servizio del personale con incarico di EQ (Graf.2-37), che vede il personale di genere femminile meno anni di esperienza nell'Ente.

Graf. 0-37 Anzianità media di servizio (anni) del personale con incarico di EQ



Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

In termini di anzianità di servizio per fasce di retribuzione (Tab. 2-5), si può notare come il personale di genere femminile incaricato di EQ di Fascia E abbia mediamente meno anni di esperienza in media rispetto al corrispettivo maschile (8 anni contro 20,6).

Tab. 0-5 Anzianità media di servizio (anni) del personale incaricato di EQ per fasce di retribuzione e genere

Fasce di retribuzione	Complessivo	Maschile	Femminile
Fascia E - 6.500,00 €	15,6	20,6	8,0
Fascia D - 7.800,00 €	22,9	19,5	28,0
Fascia C - 9.700,00 €	19,4	20,4	18,5
Fascia B - 11.200,00 €	23,9	24,7	23,2
Fascia A - 13.000,00 €	23,4	25,5	21,2
Fascia A1 - 14.500,00 €	28,3	29,6	26,3
Fascia A2 - 16.000,00 €	20,2	19,2	25,0
Totale	17,0	23,6	21,0

Fonte: dati Direzione Risorse umane al 01.10.2024 – elaborazione Ufficio Statistica

2.3.3. Confronto con il territorio nazionale

A livello nazionale, i dati ISTAT del censimento sulle istituzioni pubbliche¹³ danno evidenza di una pubblica amministrazione in cui prevale la presenza femminile, con un numero di donne occupate nella PA che supera i 2 milioni e che rappresenta il 58,5% del personale in servizio. Nella Città metropolitana di Torino, come citato, tale dato si attesta al 46%, ma occorre rammentare che su tale dato influisce la presenza di mansioni considerate tipicamente maschili, quali quella dei cantonieri, inquadrati nell'Area degli operatori esperti.

Per quanto riguarda i risultati preliminari della nuova rilevazione multiscopo del Censimento permanente delle Istituzioni Pubbliche (data di riferimento 31/12/2022)¹⁴, si evidenzia come, a livello nazionale, la parità di genere nelle posizioni di vertice resti un obiettivo a tendere. L'analisi della composizione di genere delle istituzioni pubbliche evidenzia, infatti, ancora una limitata presenza femminile nei ruoli di vertice: solo nel 16,3% delle istituzioni pubbliche le donne occupano una posizione rappresentativa di vertice.

Per quanto riguarda la Città metropolitana di Torino, per riepilogare, le principali differenze di genere riscontrate all'interno delle dimensioni analizzate, seppur contenute, riguardano la ripartizione percentuale del personale dirigente, con solo il 38,1% di donne sul totale del personale dirigenziale. Di queste, nessuna è titolare di incarichi dirigenziali amministrativi di vertice, con la sola eccezione dell'attuale Vicesegretaria generale.

Dall'analisi dei ruoli di responsabilità attribuiti (incarichi di Elevate Qualificazioni), risultano complessivamente più incaricati di genere maschile (54%); tuttavia si evidenzia nel tempo (2019-2024) una riduzione del divario esistente tra il numero di incarichi attribuiti al personale di genere

¹³ Fonte Istat: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2022/12/Report-censimento-istituzioni-pubbliche-2020.pdf>

¹⁴ Fonte Istat: <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/REPORTISTITUZIONIPUBBLICHECensIP2022.pdf>

maschile e il numero di incarichi attribuiti al personale di genere femminile, per effetto di una complessiva diminuzione del numero di incarichi attribuiti, che colpisce in misura maggiore gli uomini (-10 unità). Un'ulteriore differenza che emerge dall'analisi, seppur contenuta, riguarda l'importo medio lordo di retribuzione degli incarichi di EQ: il personale di genere femminile percepisce, in media, circa 300 euro lordi annui in meno. Infine, dall'analisi di contesto è possibile evincere che è più probabile ottenere un incarico di EQ per il personale di genere maschile rispetto al personale di genere femminile: partendo dal presupposto che gli incarichi di EQ si possano attribuire al solo personale appartenente all'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni (FEQ), il rapporto percentuale tra il personale con incarico di EQ e il personale inquadrato nell'area dei FEQ per ciascun genere mostra come oltre il 46% dei Funzionari uomini abbia un incarico di EQ, contro solo il 34,4% del corrispettivo femminile.

In questo contesto, i dati riferiti alla Città metropolitana di Torino risultano comunque in linea con il contesto nazionale, con un differenziale sostanzialmente contenuto.

Capitolo 3

Le Parità di genere all'interno dell'Ente

La Città metropolitana, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente in tema di sviluppo sociale (L.56/16), ha istituito un Ufficio per la promozione delle pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni, inserito oggi nella Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale, ma che in realtà raccoglie l'eredità di un articolato sistema di azioni in rete già condotte dalla precedente Provincia di Torino.

Tra le funzioni dell'Ufficio è compresa la promozione di una cultura inclusiva con enti e organizzazioni del territorio impegnate sul tema, collabora con gli organismi di parità presenti nell'Ente, (Consigliera di Parità metropolitana, Comitato Unico di Garanzia) e con gli altri uffici impegnati sul tema per garantire lo sviluppo delle pari opportunità tra il personale dipendente dell'Ente.

La stesura del *Gender Equality Plan* 2022-2024 ha permesso di intensificare la sua azione realizzando nuove azioni e nuove strategie di intervento.

3.1. La diffusione del *Gender Equality Plan* nei Comuni metropolitani

Nel 2023, in seguito alla presentazione del *Gender Equality Plan* presso il Consiglio metropolitano, è stato chiesto alla Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale di avviare azioni per promuovere l'adozione del GEP presso tutti i Comuni del territorio metropolitano.

Attraverso tale richiesta il Consiglio metropolitano ha voluto sottolineare la necessità, in coerenza con i principi richiamati dall'Unione europea, di far diventare le pari opportunità uno strumento per rendere le politiche "capaci di tener conto delle differenze di genere", tema in realtà trasversale a tutte le altre differenze (disabilità, etnia, religione, età...).

Nei mesi successivi all'approvazione del documento tutti i Comuni sono stati invitati ad adottare il documento e per incentivarne l'uso è stato offerto un percorso formativo di accompagnamento per le organizzazioni verso una dimensione di maggior equità per gli uomini e le donne, al fine di costruire davvero uno strumento a garanzia di pari condizioni di accesso alle diverse opportunità.

Il percorso formativo ha trattato i temi del contrasto alle discriminazioni a partire dalla normativa nazionale e locale per poi soffermarsi sul linguaggio inclusivo e i progetti esistenti sul territorio metropolitano a sostegno delle pari opportunità.

La formazione è stata realizzata nel gennaio 2024 con un percorso (in presenza e online) dal titolo "Parità metropolitane". Si è trattata di un'esperienza importante che ha favorito il confronto e lo scambio tra diverse amministrazioni.

3.2. Vecchi e nuovi strumenti di promozione del linguaggio inclusivo

A partire dal 2015 la Città metropolitana di Torino, insieme ad Enti Locali e associazioni del territorio, ha sottoscritto la dichiarazione di Intenti "Io parlo e non discrimino" attraverso la quale si è impegnata a diffondere ed incrementare l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e rispettoso del genere all'interno dell'Ente.

Grazie a questo impegno negli anni si è sviluppata una proficua collaborazione con l'Università di Bologna, ateneo molto sensibile al tema, e con essa sono stati organizzati diversi momenti formativi rivolti al personale dipendente dell'Ente.

Nel 2023 la Città metropolitana ha deciso di sostenere un progetto finanziato da fondi PNRR presentato dal Politecnico di Torino e dall'Università di Bologna, denominato "*Deep learning e*

traduzione per un linguaggio inclusivo e accessibile nella Pubblica Amministrazione". Il progetto ha previsto la creazione di un applicativo di intelligenza artificiale, finalizzato ad armonizzare i documenti dell'Ente e renderli più accessibili alla cittadinanza. Tale applicativo, attraverso l'analisi del testo, individua le frasi poco inclusive e ne propone la correzione.

Dopo l'approvazione del progetto, il nostro Ente ha ospitato per un semestre una dottoranda che ha raccolto documenti provenienti da tutte le Direzioni e li ha adeguati per testarli con l'applicativo.

Non appena l'applicativo sarà definitivo, verrà restituito l'esito di tale analisi e verrà predisposta una versione ad uso interno del nostro Ente.

3.3. Referenti di Parità

L'introduzione del tema della pari opportunità come politica di *gender mainstreaming* prevede una diversa prospettiva di lavoro sistemico e costante, con personale preparato a sviluppare una cultura di rispetto per le differenze.

Al fine di sviluppare tale sensibilità sulle tematiche legate alle pari opportunità in tutto l'Ente, su iniziativa del Comitato Unico di Garanzia (CUG) e con la collaborazione della Direzione Risorse Umane, tutte le Direzioni sono state invitate a individuare tra il proprio personale un/una referente di Parità.

Il gruppo di parità è stato incontrato dal CUG per uno scambio e un confronto sulle possibili azioni da intraprendere insieme, sono state inoltre offerte due diverse formazioni, una sul linguaggio inclusivo e un'altra sulle discriminazioni. Infine, tutto il gruppo ha collaborato ad individuare i documenti utili a testare le funzionalità dell'applicativo di Intelligenza artificiale sopra menzionato.

3.4. Formazione

Su proposta di collaborazione dell'UNAR¹⁵ di Roma, la Città metropolitana di Torino, ha aderito alla sperimentazione di un percorso formativo rivolto al personale delle Pubbliche Amministrazioni, per sensibilizzare sul tema delle Pari Opportunità e del Contrasto alle Discriminazioni.

Si è trattato di un percorso a distanza, accessibile attraverso una piattaforma sperimentale, con diversi moduli e contenuti base e di approfondimento su tematiche legate ai diversi fattori di discriminazioni.

Sono stati invitati a partecipare tutto il personale dirigente, i componenti del CUG e il gruppo di referenti di parità.

3.5. Indagine sull'utilizzo dello *smart working*

Il CUG in collaborazione con la Direzione Risorse Umane e il supporto della Direzione Strategie e Processi di Miglioramento, ha realizzato un questionario di rilevazione rivolto a tutto il personale dell'Ente con l'obiettivo di indagare lo stato di implementazione del Lavoro Agile rispetto al percepito del personale e conoscerne criticità e vantaggi soprattutto in relazione alla conciliazione con la propria vita familiare.

Si è trattato di un monitoraggio qualitativo che ha permesso di raccogliere dati, quali ad esempio: il numero di giorni di lavoro svolti effettivamente in agile rispetto al numero di giorni richiesti complessivamente da contratto, analizzati rispetto all'andamento storico, al genere, all'età, alla

¹⁵Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali

direzione di appartenenza.

Nel questionario sono stati inoltre indagati aspetti legati al genere e alla distribuzione del carico di lavoro all'interno del nucleo familiare. La seconda parte dell'indagine era invece dedicata ad aspetti di benessere organizzativo e temi specifici del CUG, con l'obiettivo, in particolare, di raccogliere tra i colleghi e le colleghe bisogni e aspettative con cui ricalibrare le prossime azioni positive.

3.6. *No Women No Panel* – senza donne non si parla

Nel mese di novembre 2023 la Città metropolitana di Torino ha aderito, insieme ad altri Enti del territorio, al Protocollo d'intesa per l'attuazione della campagna "*NO WOMEN NO PANEL - SENZA DONNE NON SE NE PARLA*".

Gli Enti aderenti sono: Rai Radiotelevisione Italiana S.P.A., Regione Piemonte, Comune di Torino, Città Metropolitana di Torino, Politecnico di Torino, Università degli Studi di Torino.

Mediante il Protocollo di Intesa, le Parti intendono avviare un percorso collaborativo finalizzato all'attuazione della campagna "*No Women No Panel - Senza donne non se ne parla*" e al conseguimento dei seguenti obiettivi specifici:

- promuovere negli eventi di comunicazione, la partecipazione equilibrata e plurale di donne e uomini, garantendo l'allestimento di panel in cui entrambi i sessi siano rappresentati in misura quanto più possibile paritaria e diffondere modelli e messaggi comunicativi che promuovano il principio di uguale rappresentanza tra i sessi, garantendo parità di accesso e intervento negli spazi informativi o di comunicazione

In particolare, con la sigla del Protocollo di Intesa, la Città metropolitana di Torino si impegna a:

- adottare e attuare policy coerenti con il contenuto e gli obiettivi del MoU, anche attraverso lo svolgimento di attività di sensibilizzazione, informazione e formazione sui principi di parità, non discriminazione, pari opportunità e valorizzazione delle differenze;
- promuovere l'equilibrio tra uomini e donne negli eventi di comunicazione, nei casi in cui la relativa partecipazione non sia riconducibile esclusivamente al ruolo istituzionale ricoperto;
- favorire l'adesione ai principi e ai contenuti del Protocollo ai Comuni/Unioni del territorio metropolitano e diffondere buone pratiche concernenti la parità di genere, anche sottoscrivendo ulteriori accordi con i Comuni dell'area metropolitana nei modi, nei termini e nelle finalità previste dal presente protocollo e dal MoU;
- rendere noti alle altre parti ulteriori accordi eventualmente sottoscritti ai sensi del punto precedente;
- raccogliere i dati relativi alla partecipazione di uomini e donne agli eventi organizzati direttamente e/o patrocinati e trasmetterli a Rai sulla piattaforma RAI-CNR di NWNP, affinché procedano alle attività di monitoraggio e/o analisi del monitoraggio nel rispetto delle Linee guida allegate al MoU e allo strumento di monitoraggio fornito da RAI;

Nel 2024 la Città metropolitana di Torino è partita dall'ultimo punto, per analizzare la situazione esistente e raccogliere informazioni utili sul percorso da compiere nella direzione di una sempre maggiore inclusione delle donne nell'attività di comunicazione e organizzazione degli eventi.

Pertanto è stata subito avviata l'attività di raccolta dei dati ai fini dell'inserimento nell'apposita piattaforma messa a disposizione. La rilevazione ha riguardato gli eventi organizzati dalla Città

metropolitana di Torino nelle proprie sedi istituzionali. A tal fine è stato predisposto un apposito modulo per la rilevazione dei dati, veicolato a tutto il personale mediante la piattaforma Intranet, con richiami mensili sulla necessità di fornire i dati in questione.

Nel 2024 sono stati registrati – e inseriti in piattaforma – 41 eventi organizzati dalla Città metropolitana di Torino, così suddivisi per argomento:

- 68% Società/attualità;
- 20% Cultura/Educazione;
- 7% Politica;
- 2% Economia;
- 2% Scienze.

Per quanto riguarda la tipologia di partecipanti, questi i risultati:

- Referenti Istituzionali: donne 58%, uomini 42%;
- Esperti ed Esperte: uomini 40%, donne 60%;
- Moderatori e Moderatrici: uomini 40%, donne 60%;
- Altri/altre: uomini 43%, donne 57%;
- Ospiti: uomini 42%, donne 58%.

Come si può notare, in tutte le categorie di partecipanti, è costante la prevalenza del genere femminile. Di seguito i dati generali:



Per il 2025 proseguirà l'impegno del nostro Ente non solo nella raccolta dei dati, ma anche nell'avvio di nuove iniziative finalizzate al raggiungimento degli ulteriori obiettivi in programma.

Capitolo 4

Il *Gender Equality Plan* della Città metropolitana di Torino: percorso e monitoraggio GEP 2022-2024

4.1. Il percorso per la pianificazione 2022-2024

La stesura del *Gender Equality Plan* 2022-2024 è stata affidata, con disposizione del Direttore Generale, ad uno specifico Gruppo di lavoro interdipartimentale (coordinato dalla Dirigente della Direzione RA6 e con il contributo di tutti i Dipartimenti e le Direzioni), con lo scopo di predisporre un documento, per tutto l'Ente, che soddisfi i criteri previsti dalla Commissione Europea nelle linee guida pubblicate nel 2021 e in particolare i seguenti requisiti:

1. pubblicazione: documento formale pubblicato sul sito web dell'ente e sottoscritto dal top management;
2. risorse dedicate: impegno di risorse e competenze in materia di parità di genere per l'attuazione del piano;
3. raccolta e monitoraggio dei dati: dati disaggregati per sesso e/o genere sul personale e reporting;
4. formazione: sensibilizzazione/formazione sull'uguaglianza di genere e sui pregiudizi di genere inconsci per il personale e i responsabili delle decisioni.

Il GEP è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'Ente, delle sue competenze e attività istituzionali, pensando ad uno strumento con obiettivi chiari e verificabili, in grado di fornire impulso ad interventi che possono influire positivamente sul clima lavorativo, favorendo la condivisione di valori di equità e di rispetto individuale, migliorando l'organizzazione del lavoro ripensandola nella sua dimensione sociale e di genere.

Come punto di partenza per la pianificazione 2022-2024 sono stati identificati ed analizzati gli elementi che accrescono il cosiddetto *gender gap*: le difficoltà di accesso alle posizioni di leadership, alle progressioni di carriera e nella conciliazione della vita personale con quella lavorativa, contestualizzati nell'ambito dell'organizzazione della Città Metropolitana di Torino e suoi enti gestionali di riferimento (es. società partecipate).

Prendendo in considerazione le cinque Aree tematiche proposte dall'UE¹⁶ la Città metropolitana di Torino ha identificato secondo le proprie competenze:

1. Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione tra vita privata e lavorativa;
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali;
3. Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera;
4. Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni dei Dipartimenti e delle Direzioni della Città Metropolitana;
5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.

¹⁶ 1. conciliazione vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione; 2. equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali; 3. parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera; 4. integrazione della dimensione di genere nell'attività dell'ente; 5. contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali.

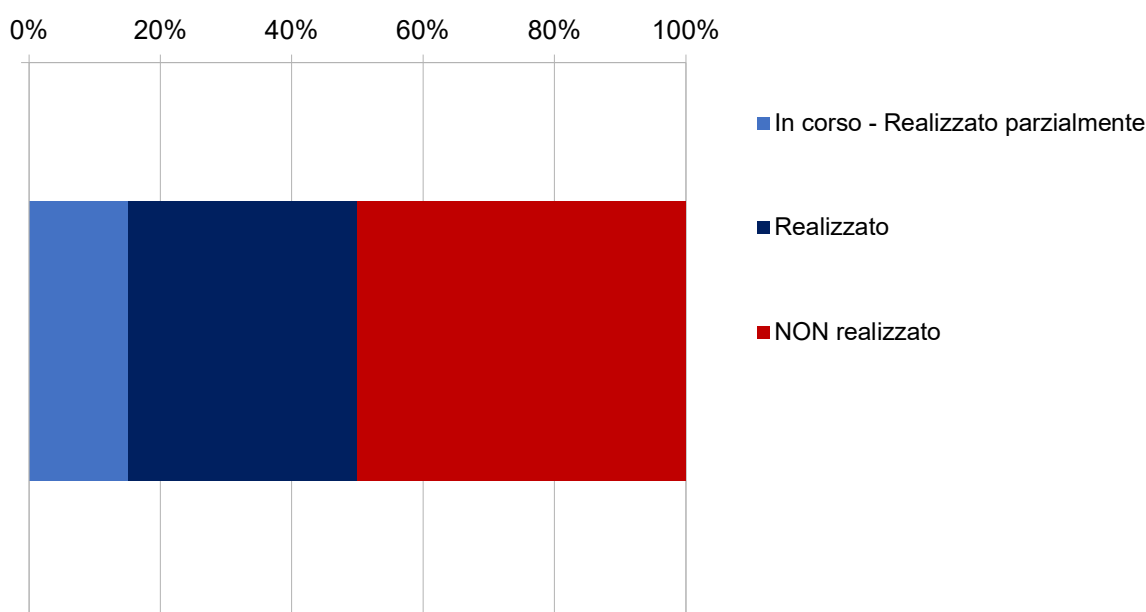
Per ciascuna delle sopra citate aree sono state individuate diverse azioni, complessivamente:

Area	N. Azioni
Conciliazione vita privata/vita lavorativa e cultura dell'organizzazione	7
Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	3
Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	5
Integrazione della dimensione di genere nell'attività dell'ente	1
Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali	4

L'elenco delle azioni è di seguito riportato, comprensivo degli esiti del monitoraggio.

4.2. Il monitoraggio del GEP 2022-2024

Sul totale delle 20 azioni proposte, risultano “non realizzate” dieci azioni, in particolare nell'Area 4 “Integrazione della dimensione di genere nell'attività dell'ente” e nell'Area 5 “Contrasto della violenza di genere, comprese le molestie sessuali”.



In relazione alle azioni svolte si riporta di seguito un breve schema di sintesi:

N.	AZIONI	STATUS
1.1 a	Studio di fattibilità per la redazione del Bilancio di Genere	NON realizzato
1.2 a	Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo del linguaggio di genere	Realizzato
1.3 a	Lavoro Agile	In corso
1.3 b	Campagna informativa congedi parentali previsti per uomini e donne	Realizzato
1.4 a	Implementazione della piattaforma EMMA (<i>Electronic Mobility Manager Application</i>) in relazione al genere	NON realizzato
1.4 b	Raccolta dati sulle esigenze di conciliazione tra vita privata e lavorativa per lo sviluppo di azioni specifiche	NON realizzato
1.5 a	Sostegno alla prosecuzione del progetto <i>Mobilityamoci</i> da affiancare a iniziative di welfare aziendale per il cofinanziamento dei titoli di viaggio per servizi in sharing	Realizzato
2.1 a	Monitoraggio del gap di genere all'interno del personale in posizione apicale	In corso
2.1 b	Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziali e il personale che si occupa di selezione	Realizzato parzialmente
2.2 a	Monitoraggio del gap di genere negli organi decisionali dei soggetti partecipati	Realizzato
3.1 a	Utilizzo di un linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura dei bandi	Realizzato
3.2 a	Realizzazione di un'analisi di genere del personale dipendente di CMTO	Realizzato
3.2 b	Promozione di formazioni finalizzate all'empowerment femminile	NON realizzato
3.3 a	Monitorare il gap di genere tra il personale non dipendente	Realizzato
3.3 b	Sensibilizzazione ad una selezione di collaboratori e collaboratrici attenta al genere	NON realizzato
4.1 a	Attivazione del monitoraggio con dimensione di genere in tutti i dipartimenti e in tutte le direzioni riferibile alle attività specifiche di servizio e azione verso la cittadinanza e il territorio	NON realizzato
5.1 a	Sensibilizzare il personale dell'Ente sul tema della violenza	NON realizzato
5.1 b	Aggiornamento regolamento contro le molestie/promozione del vademecum Cgil	NON realizzato
5.1 c	Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza	NON realizzato
5.2 a	Istituzione della figura della Consigliera di fiducia	NON realizzato

Capitolo 5

Il GEP e gli strumenti di pianificazione dell'Ente

In fase di costruzione del primo GEP 2022-2024 erano già presenti nell'Ente linee di indirizzo volte a *“promuovere uguali opportunità di sviluppo personale e di comunità nelle diverse parti del territorio per tutta la popolazione della Città metropolitana, così da rendere quest’ultima nuovamente attrattiva per l’insediamento di residenti ed imprese”*¹⁷, impulso sia per il territorio di area vasta, sia per l'Ente stesso, al fine di realizzare una *Torino metropoli più attrattiva giusta ed eguale*¹⁸ a cui tutti gli strumenti di pianificazione e programmazione dell'Ente si sarebbero orientati.

Alle linee di indirizzo si ispirava anche il Piano Strategico Metropolitano PSM 2022-2024 (vigente al momento della redazione del primo GEP) e si ispira oggi il PSM 2024-2026, pensando strategie sul territorio mirate, per il particolare ambito di interesse del GEP, a:

- rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti: attuare politiche di attrazione, trattenimento e rientro dei talenti, che valorizzino gli asset metropolitani come la qualità della vita e i bassi costi di accesso alla casa e ai servizi e garantendo a tutti e a tutte uguali opportunità di sviluppo, crescita personale e professionale;
- costruire un nuovo welfare urbano per una metropoli inclusiva e solidale: potenziare le politiche e i servizi sociali, garantendone una maggior integrazione e una maggiore conoscibilità e accessibilità;
- sostenere l'economia a impatto sociale e l'innovazione sociale: valorizzare il potenziale di impresa delle economie dei servizi alla persona e alla famiglia, dei servizi di comunità e di territorio, qualificando lavoro, processi, tecniche e competenze del terzo settore e dell'impresa sociale.

Il Documento Unico di Programmazione dell'Ente (DUP), che rappresenta la guida strategica ed operativa dell'Ente e fornisce il presupposto dei documenti di bilancio e del ciclo di programmazione, traduce le linee di indirizzo in strategie ed obiettivi da attuare nell'arco del triennio, indirizzando componenti e risorse per la realizzazione.

Alla Direzione Istruzione e Sviluppo sociale sono così attribuite le risorse per l'attuazione della strategia di *“Inclusione sociale”* (PM05_1_RA6), con un obiettivo specifico strategico mirato a *Costruire un nuovo welfare urbano per una metropoli inclusiva e solidale* (OS0503) che risponde tra l'altro ad uno degli obiettivi dell'Agenda di CMTO per lo Sviluppo Sostenibile (AsvS¹⁹) per:

¹⁷ Linee di mandato espresse dall'Ente in sede di deliberazione consigliere n.3/2022

¹⁸ Linea Programmatica n. 5 relativa alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato metropolitano 2021-2026

¹⁹ La Sostenibilità è un concetto complesso che riguarda il rapporto tra ambiente, economia e società e per questo si declina anche nel significato più ampio di sostenibilità sociale, di cui la parità di genere è uno dei pilastri e una necessità per il bene comune. Nel 2015 le Nazioni Unite hanno fissato, nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, 17 Obiettivi – *Sustainable Development Goals*, *SDGs* – individuando le disparità di genere come uno dei maggiori ostacoli allo sviluppo sostenibile, alla crescita economica e alla lotta contro la povertà. L'obiettivo 5 (articolato in nove target) mira a ottenere la parità di opportunità tra donne e uomini nello sviluppo economico e nell'accesso alle risorse naturali e tecnologiche, l'eliminazione di tutte le forme di violenza nei confronti di donne e ragazze e l'uguaglianza

- Tutelare persone e gruppi di persone che sono più a rischio di discriminazione;
- Ridurre le discriminazioni sistemiche attraverso la costruzione di culture organizzative e conseguenti azioni nelle politiche, nei piani, nelle procedure e nelle pratiche istituzionali e delle organizzazioni territoriali;
- Aumentare le attività di ricerca in ambiti ancora inesplorati e non conosciuti che generano disuguaglianza (es. salute delle donne);
- Sostenere la società civile attiva e responsabile, organizzata all'interno delle comunità esposte al rischio di disuguaglianza e di discriminazione sistemica;
- Aumentare la conoscenza e la competenza delle istituzioni e organizzazioni territoriali in materia di discriminazioni.

A fronte dell'approvazione del GEP 2022-2024, all'obiettivo strategico di cui sopra, nel 2023, alla Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale è stato attribuito l'obiettivo gestionale di diffusione dello strumento, richiedendo il coinvolgimento dei comuni affinché adottassero anche loro un proprio Gender Equality Plan.

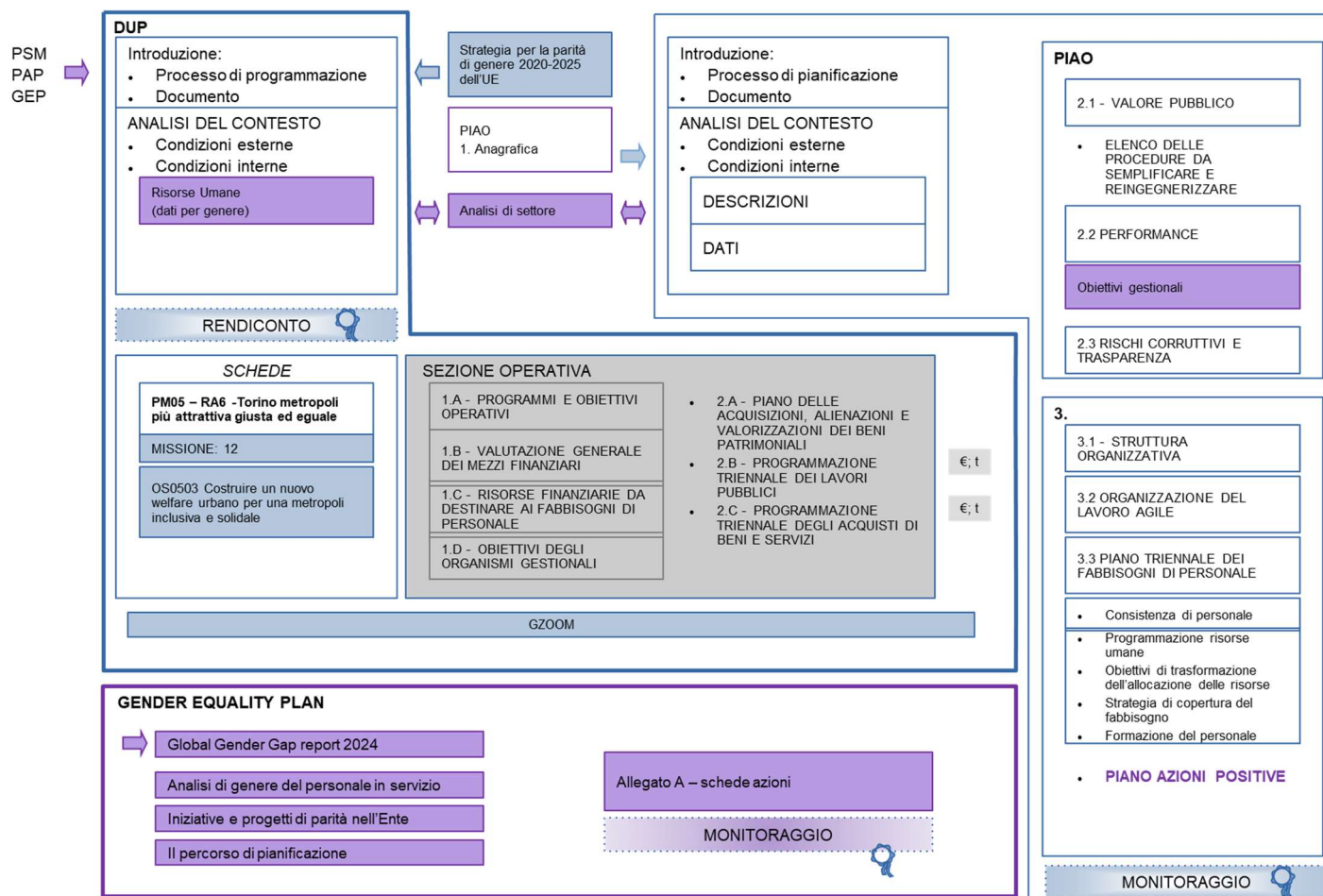
Nel 2024 l'attenzione invece è stata rivolta alla violenza di genere, richiedendo di attivare almeno 4 incontri sul tema. Gli obiettivi gestionali compongono l'annuale Piano della Performance, contenuto nel PIAO.

Al momento della stesura del GEP 2025-2029 l'Ente Città Metropolitana ha approvato e sono pertanto vigenti:

- il Piano Strategico Metropolitano 2024-2026;
- il Documento Unico di Programmazione 2025-2027;
- il Piano Integrato dell'Organizzazione e Attività 2024-2026 (il PIAO 2025 verrà approvato entro il 31 gennaio 2025);
- il Piano delle Azioni Positive 2024-2026 (compreso nel PIAO, verrà anch'esso aggiornato al 2025 entro il 31 gennaio).

A seguire, la figura illustrativa dell'integrazione tra gli strumenti di Pianificazione:

di diritti a tutti i livelli di partecipazione. Il Ministero per la Transizione Ecologica supporta le Regioni, le Province Autonome e le Città Metropolitane nella declinazione territoriale della SNSvS nella definizione delle proprie strategie di sostenibilità. La Regione Piemonte ha quindi redatto la propria Strategia per lo Sviluppo Sostenibile (SRSvS), articolata in 7 Macro Aree Strategiche (MAS), di cui la sesta "Ridurre discriminazioni, disuguaglianze e illegalità", individua strategie per una società non violenta e inclusiva, per l'eliminazione di ogni forma di discriminazione e la garanzia di legalità e giustizia. In questo contesto, la Città metropolitana di Torino ha redatto la propria Agenda per lo sviluppo sostenibile.



Il Piano di Azioni Positive (D.L.gs.198/2006), redatto dal CUG (Comitato Unico di Garanzia) ed inserito nel PIAO, ha l'obiettivo di:

- stimolare lo sviluppo di una cultura di gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'Ente, dando impulso ai processi di trasformazione nella P.A. con la realizzazione di interventi specifici di innovazione nella prospettiva della valorizzazione di genere, dello sviluppo delle competenze e del potenziale professionale delle persone;
- favorire il principio della centralità della persona;
- favorire le politiche di conciliazione tra responsabilità familiare, personale e professionale attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente ed organicamente le differenze, le condizioni e le necessità delle persone all'interno dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle del personale dipendente;
- sostenere la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sottorappresentate;
- proporre, supportare, implementare fra coloro che lavorano nell'ente la cultura necessaria per il riconoscimento dell'effettiva parità tra le persone e per agevolare il contrasto ad ogni forma di discriminazione.

A partire dal 2023 il PAP prende in considerazione le azioni del GEP acquisendone principi ed obiettivi che diventano parte integrante e trasversale della stessa pianificazione, in particolare sui temi del lavoro agile, delle soluzioni che agevolano lo spostamento casa lavoro e in generale le misure per la conciliazione orario lavoro e welfare aziendale, gli interventi e la formazione specifica in materia di pari opportunità, inclusione e benessere organizzativo.

Capitolo 6

Modalità e strumenti di monitoraggio del GEP 2025-2029

La precedente esperienza del GEP 2022-2024 ha messo in luce alcuni aspetti:

- l'importanza di trattare il tema della parità di genere all'interno dell'Ente;
- la necessità di garantire continuità al lavoro sul lungo periodo;
- l'importanza di permettere confronto e dialogo tra le diverse Direzioni.

Il percorso che ha portato alla stesura del GEP 2022-2024 ha permesso di avviare una riflessione sul tema della parità, fino a quel momento piuttosto marginale nelle priorità dell'Ente. Si tratta di un argomento complesso che nella sua complessità tocca non solo la sfera personale del singolo, ma anche contribuisce a determinare un cambiamento culturale nella società in cui viviamo, perciò fondamentale anche per prevenire fenomeni di violenza.

Dall'analisi a posteriori del documento e della sua attuazione è emerso che la mancata realizzazione di alcune azioni previste nel GEP potrebbe essere attribuita ad un'assenza di continuità e costanza nel monitoraggio.

Considerate quindi le criticità del GEP 2022-2024 ma anche l'assoluta rilevanza dei temi trattati, si ritiene necessario organizzare un sistema di monitoraggio efficace che consenta un'osservazione costante sulla realizzazione delle singole azioni al fine di apportare eventuali revisioni e modifiche. Tale monitoraggio potrà essere garantito da un gruppo di lavoro interarea competente nelle azioni descritte nell'Allegato A, così da garantirne costanza e la piena realizzazione. Il gruppo avrà durata quinquennale, pari alla durata del presente GEP, e si riunirà in incontri plenari, cadenzati e definiti sulle singole azioni. Nel dettaglio, verrà predisposto un report di monitoraggio per ognuna delle azioni da realizzare alla loro conclusione, questo permetterà di valutarne l'efficacia.

Inoltre, si prevede di predisporre un'indagine rivolta al personale dipendente sulla percezione delle differenze di genere e sulla presenza di eventuali fenomeni discriminatori nell'Ente.

ALLEGATO A - Schede azioni suddivise per Area

AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA	
Obiettivo 1.1. Promozione del linguaggio e della cultura di genere	
Azione 1.1.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo di un linguaggio di genere e inclusivo nelle comunicazioni e nei documenti dell'Ente	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	1. Promozione dell'utilizzo del linguaggio inclusivo attraverso il canale intranet; 2. organizzazione di momenti formativi sul tema, obbligatori per tutto il personale dell'Ente; 3. diffusione del decalogo sul linguaggio di genere, già disponibile e definito per uso interno (Basta un click); 4. sperimentazione software di IA per la redazione di atti amministrativi nel rispetto del linguaggio inclusivo, già avviato in collaborazione con il Politecnico di Torino; 5. adesione al Protocollo d'intesa multi-Ente per l'attuazione della campagna "NO WOMEN NO PANEL - SENZA DONNE NON SE NE PARLA".
Indicatore	- numero di avvisi pubblicati su Intranet; - numero di corsi di formazione avviati; - numero Direzioni che hanno sperimentato il software di IA; - numero di eventi registrati sulla piattaforma del Protocollo "No Women No Panel.
Responsabile	RA6/QA4/QA5
Budget	€4000
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 10, 11
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	Azione 5.1.5 - Sviluppare una maggiore attenzione alle questioni di genere nello sviluppo e nell'organizzazione dei servizi pubblici e promuovere l'accesso delle donne a posizioni di leadership nella PA e nelle imprese, attraverso politiche attive, progetti di <i>career mentorship</i> , promozione di schemi di congedo parentale per entrambi i genitori, programmi di inclusione e sensibilizzazione alla parità di genere sui luoghi di lavoro. Favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo su tutto il territorio metropolitano.
Tempistiche di realizzazione:	
2025-2029	Promozione dell'utilizzo del linguaggio inclusivo e diffusione del decalogo sul linguaggio di genere.
2025-2029	Sperimentazione software di IA.
2026	Organizzazione di momenti formativi.
2026	Sottoscrizione Protocollo d'intesa multi-Ente.

AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA	
Obiettivo 1.1. Promozione del linguaggio e della cultura di genere	
Azione 1.1.b Promozione di iniziative pubbliche a favore dell'uguaglianza di genere, dei diritti umani e delle libertà fondamentali	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	Promuovere la partecipazione del personale dipendente ad iniziative pubbliche organizzate dall'Ente stesso o patrocinate sul tema dei diritti delle donne, della parità di genere e dell'antidiscriminazione, così da tenere alta l'attenzione sul tema. Esempio: - <i>Just the Woman I am</i>; - Iniziative per 25 novembre e 8 marzo.
Indicatore	- numero persone coinvolte nelle iniziative
Responsabile	RA6/QA4
Budget	€2000 annui per <i>Just the Woman I am</i>
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 10, 11, 16
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	Durata del GEP

AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA	
Obiettivo 1.2. Conciliazione tra vita privata e lavorativa	
Azione 1.2. Sostegno al lavoro agile come modalità di lavoro non esclusiva/escludente	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	<i>Premessa:</i> Nel PIAO sottosezione lavoro agile l'Ente ha definito le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale anche dirigenziale e gli strumenti di monitoraggio dei risultati conseguiti, per conciliare le esigenze di benessere e flessibilità del personale dipendente - in particolare per agevolare la gestione di figli minori, parenti disabili e genitori anziani, problema quest'ultimo sempre più grave a causa del progressivo invecchiamento del personale stesso - con gli obiettivi di miglioramento del servizio pubblico, nonché con le specifiche necessità tecniche delle attività. Seguendo questa linea si ritiene opportuno inserire due obiettivi specifici con l'intenzione di implementare una cultura dello <i>smart working</i> funzionale all'obiettivo generale. Il 1° obiettivo vuole definire un catalogo delle attività lavorative che possano essere svolte in modalità agile al fine di garantire un'organizzazione del lavoro per obiettivi adattabile a tutte le unità organizzative. Il 2° obiettivo vuole individuare un Codice di comportamento "<i>smart</i>" per definire in maniera chiara le buone prassi del lavoro agile (educazione allo <i>smart working</i>, valorizzazione degli istituti di presenza/assenza, sportello <i>smart working</i>).
Indicatore	- Numero richieste di attivazione <i>smart working</i> (accettate e non); - Percentuale di dipendenti con contratto di <i>smart working</i> per direzione; - Suddivisione per genere: Percentuale di uomini e donne che utilizzano il lavoro agile; - Suddivisione per fasce d'età (grado di indipendenza digitale); - n° di permessi richiesti durante le giornate di smart; - n° di corsi/attività di facilitazione allo smart.
Responsabile	RA6/QA4
Budget	€0
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 10
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	Strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	Durata del GEP

AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Obiettivo 2.1. Incrementare la parità di genere negli organi decisionali	
Azione 2.1.a. Monitoraggio del gap di genere all'interno del personale in posizione apicale e negli organi decisionali dei soggetti partecipati	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	Relazione di un'analisi per genere dei soggetti partecipati realizzata da un o una tirocinante curricolare. La ricerca sarà utilizzata per valutazioni conclusive del GEP.
Indicatore	- Realizzazione della ricerca; - Attivazione tirocinio curricolare.
Responsabile	A02/RA6
Budget	€0
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 10
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	Azione 5.1.5 - Sviluppare una maggiore attenzione alle questioni di genere nello sviluppo e nell'organizzazione dei servizi pubblici e promuovere l'accesso delle donne a posizioni di leadership nella PA e nelle imprese, attraverso politiche attive, progetti di <i>career mentorship</i> , promozione di schemi di congedo parentale per entrambi i genitori, programmi di inclusione e sensibilizzazione alla parità di genere sui luoghi di lavoro. Favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo su tutto il territorio metropolitano.
Tempistiche di realizzazione:	
2026	Attivazione tirocinio curricolare
2026-2027	Svolgimento dell'attività di ricerca
2028	Presentazione dei risultati

AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali	
Obiettivo 2.1. Incrementare la parità di genere negli organi decisionali	
Azione 2.1.b. Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziali e il personale con funzioni di coordinamento	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	1. Formazione obbligatoria attraverso i corsi offerti dalle piattaforme online sul tema delle pari opportunità; 2. Formazione in presenza con figure formatrici esperte per approfondimenti sul tema e per discussioni in gruppo.
Indicatore	- Numero di persone formate; - Questionario pre e post corso.
Responsabile	RA6/QA4
Budget	In aggiornamento
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 10
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	Azione 5.1.5 - Sviluppare una maggiore attenzione alle questioni di genere nello sviluppo e nell'organizzazione dei servizi pubblici e promuovere l'accesso delle donne a posizioni di leadership nella PA e nelle imprese, attraverso politiche attive, progetti di <i>career mentorship</i> , promozione di schemi di congedo parentale per entrambi i genitori, programmi di inclusione e sensibilizzazione alla parità di genere sui luoghi di lavoro. Favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo su tutto il territorio metropolitano
Tempistiche di realizzazione:	
2025-2026	Svolgimento formazione online
2027-2028	Predisposizione e svolgimento formazione in presenza
2029	Report finale

AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera	
Obiettivo 3.1. Ridurre il gap di genere nelle aree di inquadramento del personale	
Azione 3.1. Realizzazione di un'analisi di genere del personale dipendente di CMTO	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	Analisi del personale dipendente che prevede la sistematica raccolta di dati disaggregati secondo la dimensione di genere in merito al personale dipendente e di collaborazione che verranno raccolti ed analizzati in una apposita pubblicazione con particolare attenzione alle carriere lavorative. Triennialmente si produrrà un report di sintesi che fornirà l'analisi di contesto per le revisioni del Gender Equality Plan e per l'individuazione degli ambiti in cui sono necessarie azioni maggiormente incisive.
Indicatore	Predisposizione di un report triennale: (attività) si/no
Responsabile	QA4/SA0
Budget	€0
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 10
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	Azione 5.1.5 - Sviluppare una maggiore attenzione alle questioni di genere nello sviluppo e nell'organizzazione dei servizi pubblici e promuovere l'accesso delle donne a posizioni di leadership nella PA e nelle imprese, attraverso politiche attive, progetti di <i>career mentorship</i> , promozione di schemi di congedo parentale per entrambi i genitori, programmi di inclusione e sensibilizzazione alla parità di genere sui luoghi di lavoro. Favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo su tutto il territorio metropolitano
Tempistiche di realizzazione:	
2025-2029	Monitoraggio ed elaborazione dati annuale
2029	Redazione analisi di contesto finale per revisioni del GEP

AREA 4 – INTEGRAZIONE DELLA DIMENSIONE DI GENERE NELLE FUNZIONI DEI DIPARTIMENTI E DELLE DIREZIONI DELLA CITTA' METROPOLITANA

Obiettivo 4.1. Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente

Azione 4.1. Censimento delle banche dati raccolte e gestite dalle Direzioni dell'Ente contestuale verifica di quante già contemplino la dimensione di genere. Valutazione dell'opportunità di modificare le modalità di raccolta ai fini dell'integrazione della dimensione di genere, qualora essa emerga come rilevante da una puntuale analisi costi-opportunità.

Target	Dipendenti ed utenza dei servizi offerti dalla Città metropolitana di Torino.
Descrizione	- Monitoraggio delle attività di tutte le Direzioni di CMTO e delle relative banche dati gestite dagli Uffici; - Analisi delle banche dati con indicazione di quelle che già raccolgono dimensione di genere; - Valutazione delle tipologie di banche dati per le quali è opportuno promuovere la raccolta della dimensione di genere riferibile a soggetti che operano internamente, esternamente o che a vario titolo si interfacciano con l'Ente (esempio utenza sportelli); - Valutazione costo/opportunità di tale nuova modalità di raccolta, in relazione ai risultati auspicati, ai costi e ai tempi di gestione e alle prescrizioni normative in materia di Privacy.
Indicatore	- numero di banche dati mappate; - numero di banche dati esistenti già suddivise per genere; - numero di variazioni (in aumento / diminuzione) di banche raccolte per genere a seguito dell'analisi compiuta.
Responsabile	SA0
Budget	€0
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 11
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	Azione 5.1.5 - Sviluppare una maggiore attenzione alle questioni di genere nello sviluppo e nell'organizzazione dei servizi pubblici e promuovere l'accesso delle donne a posizioni di leadership nella PA e nelle imprese, attraverso politiche attive, progetti di <i>career mentorship</i> , promozione di schemi di congedo parentale per entrambi i genitori, programmi di inclusione e sensibilizzazione alla parità di genere sui luoghi di lavoro. Favorire la diffusione di un linguaggio inclusivo su tutto il territorio metropolitano
Tempistiche di realizzazione:	
2025	Mappatura delle banche dati esistenti
2025-2026	Analisi delle banche dati esistenti già suddivise per genere
2027	Valutazione fabbisogno/costo/opportunità di promuovere la raccolta successiva degli stessi dati suddivisi per genere
2028-2029	Riprogettazione delle modalità di raccolta dei dati suddivisi per genere e programmazione di sviluppi/integrazioni dei relativi software gestionali

AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere	
Obiettivo 5.1. Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere	
Azione 5.1. Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	Organizzare momenti formativi rivolti al personale dipendente volti alla sensibilizzazione e a favorire una riflessione sul nuovo modello di mascolinità, orientato all'inclusione e al rispetto, attraverso: 1. corso di formazione obbligatorio <i>RiForma Mentis</i> sulla piattaforma Syllabus o similari corsi di formazione online; 2. incontri con figure formatrici esperte sulle tematiche di genere.
Indicatore	- Numero di attestati di completamento dei corsi online pervenuti; - Valutazioni tramite questionario di gradimento sui corsi formativi in presenza.
Responsabile	RA6/QA4
Budget	In aggiornamento
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti.
Tempistiche di realizzazione:	
2025	Corso di formazione su piattaforme online
2026-2027	Realizzazione percorso formativo in presenza
2027	Elaborazione risultati e questionari
2028-2029	Riprogrammazione attività

AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere	
Obiettivo 5.2. Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie	
Azione 5.2. Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia	
Target	Dipendenti Città metropolitana di Torino
Descrizione	- Istituzione Consigliera/e di Fiducia; - Comunicazione a tutto il personale dipendente sulle modalità di contatto e sulle funzioni svolte; - Raccordo con gli altri uffici dell'Ente
Indicatore	Numero di accessi e principali aree di problemi presentati
Responsabile	QA4/RA6
commento	Persona incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita coloro oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing all'interno dell'Ente. È una persona esterna all'Amministrazione, terza rispetto alle parti in contrasto, la quale viene nominata dall'Ente su proposta del Comitato Unico di Garanzia, a seguito di uno specifico bando. Può intervenire in via preventiva e repressiva, in via informale e formale, con il consenso scritto della persona per l'istruttoria diretta all'accertamento dell'illecito disciplinare, nel caso si verificano comportamenti molesti psicologicamente e/o sessualmente, atti a ledere la dignità di chi studia o lavora all'interno dell'Ente. Suggerisce azioni opportune ad assicurare un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità delle persone e, nei casi più gravi, come previsto espressamente dal Codice di Comportamento, può consigliare al/alla Responsabile della struttura competente il trasferimento di una delle persone coinvolte.
Budget	€4000 annui
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 11
Piano Strategico Metropolitano 2024-2026	Strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
2025	Bando per l'individuazione del/della Consigliere/a di fiducia
2026-2027	Avvio attività
2028-2029	Analisi e bilancio in relazione alle principali problematiche registrate

ALLEGATO B - Dettaglio economico

Azione	Utilizzo di risorse già previste in bilancio	Stima dell'importo da prevedere a partire dal 2025
1.1.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo di un linguaggio di genere e inclusivo nelle comunicazioni e nei documenti dell'Ente	/	€4000
1.1.b Promozione di iniziative pubbliche a favore dell'uguaglianza di genere, dei diritti umani e delle libertà fondamentali	/	€2000
1.2. Sostegno al lavoro agile come modalità di lavoro non esclusiva/escludente	/	/
2.1.a. Monitoraggio del gap di genere all'interno del personale in posizione apicale e negli organi decisionali dei soggetti partecipati	/	/
2.1.b. Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziali e il personale con funzioni di coordinamento	Utilizzo del budget già previsto per la formazione interna	In aggiornamento
3.1. Realizzazione di un'analisi di genere del personale dipendente di CMTO	/	/
4.1. Censimento delle banche dati raccolte e gestite dalle Direzioni dell'Ente e contestuale verifica di quante già contemplino la dimensione di genere. Valutazione dell'opportunità di modificare le modalità di raccolta ai fini dell'integrazione della dimensione di genere, qualora essa emerga come rilevante da una puntuale analisi costi-opportunità.	/	/
5.1. Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza	Utilizzo del budget già previsto per la formazione interna	In aggiornamento
5.2. Istituzione della figura del/della Consigliere/a di fiducia		€4000