

“La Rete cittadina dei  
CUG:  
esperienze di benessere”

Forum regionale  
dei CUG  
10 giugno 2019  
Circolo dei Lettori



**CUG**  
RETE C.U.G. TORINO

# La Rete cittadina dei CUG

Promossa nel 2015 dal CUG del Comune di Torino con gli obiettivi di:

- **scambiarsi buone prassi e informazioni**
- **condividere azioni comuni**
- **organizzare eventi tematici comuni**
- **dare maggior visibilità ai CUG**
- **mettere in condivisione professionalità**
- **darsi aiuto reciproco nella risoluzione di problematiche comuni**



**La Rete è coordinata dal Comune di Torino**

# LA RETE DEI 13 CUG

**AGENZIA TERRITORIALE PER LA CASA**

**CAMERA DI COMMERCIO**

**AGENZIA DELLA MOBILITA'  
PIEMONTESE**

**CITTA' METROPOLITANA  
DI TORINO**

**AGENZIA REGIONALE EROGAZIONI  
IN AGRICOLTURA**

**COMUNE DI TORINO**

**A O U CITTA' DELLA SALUTE**

**POLITECNICO DI TORINO**

**AO ORDINE MAURIZIANO**

**REGIONE PIEMONTE**

**ARPA PIEMONTE**

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI  
TORINO**

**ASL CITTA' DI TORINO**



# ESPERIENZE DI BENESSERE al Forum regionale

Comune di Torino  
“Benessere a tutte le età”

Arpa Piemonte  
“eStateAgile”

ATC Torino  
“Oltre l’orario: Smart working dell’Amministratore e  
dell’Amministratrice condominiale”



**CUUG**  
RETE C.U.G. TORINO





# Benessere a tutte le età nella ricerca:

“Qualità della vita lavorativa alla luce  
dell’invecchiamento nel Comune di Torino”  
Dati 2017

*Comitato Unico di Garanzia del Comune di Torino*

*e*

*UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO*

*DIPARTIMENTO DI PSICOLOGIA – Daniela Converso e Ilaria Sottimano*



# Lavoratrici/ori in totale

Presso il Comune di Torino lavorano 9531 persone (dati al 30 settembre 2017), il 67% sono donne, il 33% uomini

**L'età media è circa 53 anni**

Rispetto al totale, il **23.8%** usufruisce delle agevolazioni previste dalla legge 104/92.

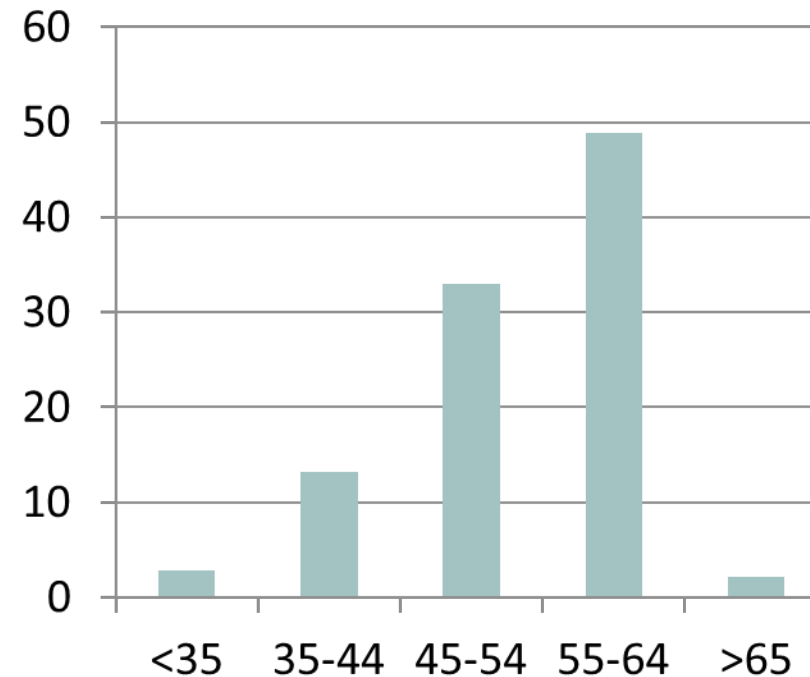


Fig.distribuzione per fasce d'età della popolazione di dipendenti comunali

Il questionario ha indagato alcune dimensioni rilevanti rispetto alla **salute organizzativa** in termini di:

**Domande:** richieste emotive, cognitive e fisiche del lavoro;

**Risorse:** autonomia, significato del lavoro, supporto sociale percepito da parte dei colleghi e dei superiori, coinvolgimento, resilienza, dedizione al lavoro e senso di riconoscimento, capacità di compensazione;

**Misure di equilibrio:** vita-lavoro, salute-lavoro

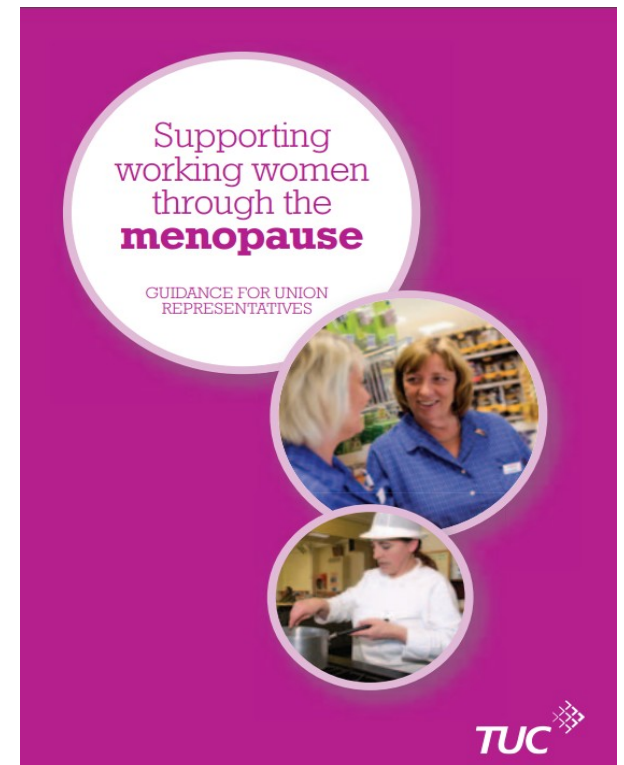
**Effetti:** abilità lavorativa, esaurimento emotivo, disagio psicologico e depressione

# Lo stato di salute delle donne



Considerando l'allungamento della vita media di una donna, essa trascorre un terzo della sua vita in menopausa, per questo è necessario durante tale periodo riuscire a garantire un buon livello della qualità della vita.

Negli ultimi anni in alcuni Paesi sono state elaborate linee guida a sostegno del lavoro durante la menopausa (vedi TUC), riconoscendo la peculiarità e delicatezza di tale fase della vita che attraversa la persona in tutta la sua interezza, dal suo essere sociale, sessuale, biologico, culturale, psicologico e spirituale.



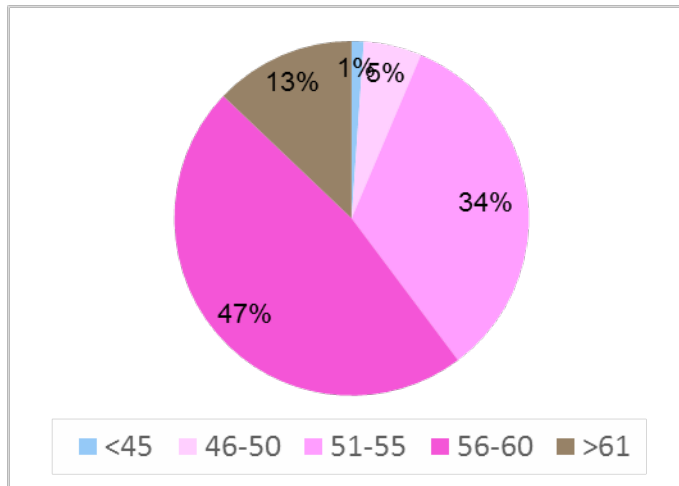


# Lo stato di salute delle donne

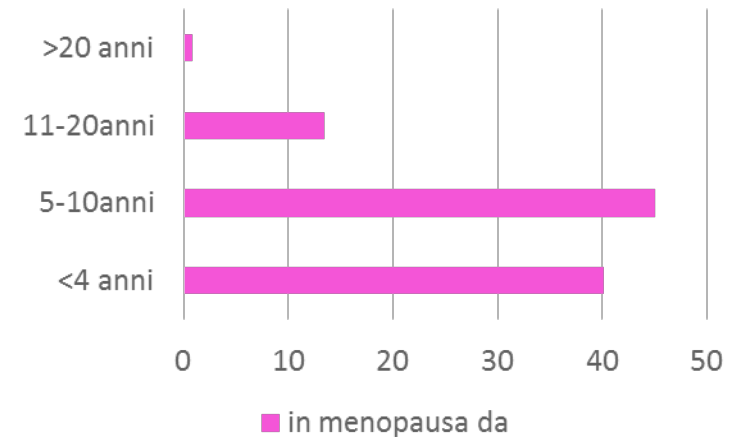


Comune di Torino. Su 3026 rispondenti: **2053** sono **donne** (il 67,8%). Di queste, **1178** (il 38,8% del totale, il 64,5% considerando solo le donne) dichiarano di essere **in menopausa**

Menopausa per fascia d'età (%):



In media sono in menopausa da: 6 anni.  
Distribuzione %:



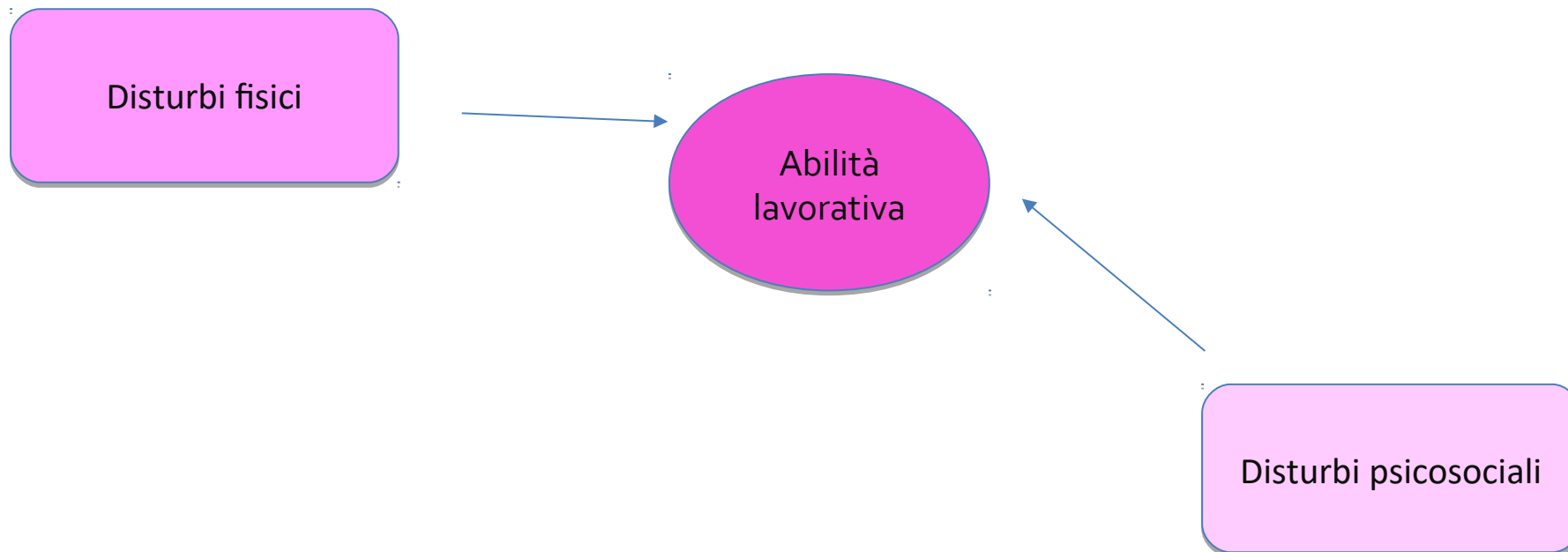
L'88,4% presenta una menopausa fisiologica, l'11,6% iatrogena a seguito di intervento chirurgico.

Il 94,7% non segue una terapia ormonale e l'83,4% non assume fitoterapici per fronteggiare i disagi associati alla menopausa.

# Relazione tra abilità lavorativa e sintomi della menopausa



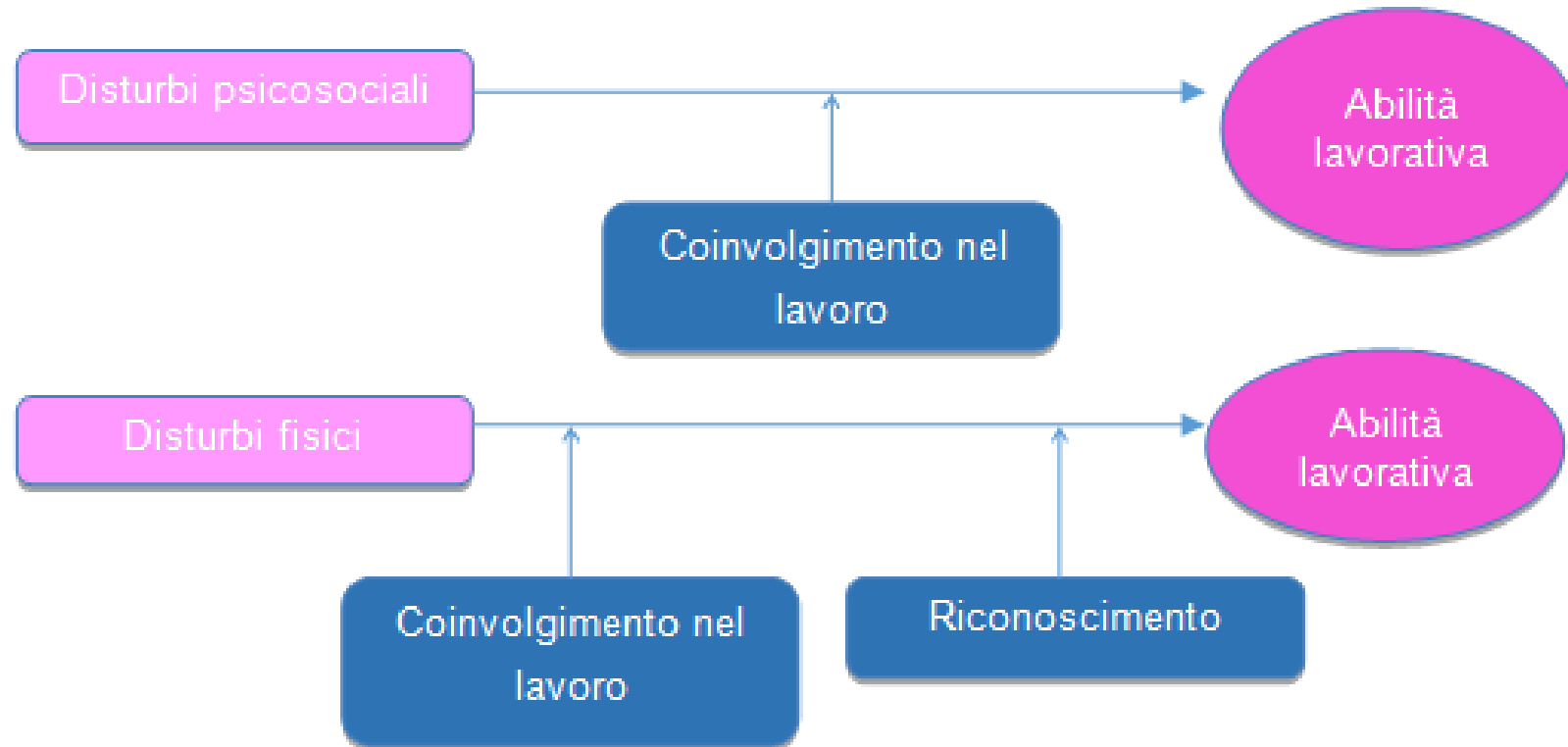
Il modello di regressione lineare (modello MENQOL di Lewis e Hilditch), spiega che i disturbi fisici e psicosociali, conseguenza della menopausa, impattano significativamente sull'abilità lavorativa compromettendola



# Relazione tra abilità lavorativa e sintomi della menopausa



Alcune risorse lavorative, tuttavia, possono attenuare l'impatto negativo di tali sintomi sull'abilità lavorativa: in particolar modo il **coinvolgimento verso il proprio lavoro** e il **riconoscimento per il lavoro svolto**.



# Lavoratrici over 50,..... grandi risorse



Le donne “mature” sono più riflessive,

portano maggior esperienza e capacità di risoluzione  
dei problemi

e sono maggiormente motivate nel lavoro

# Lavoratrici e lavoratori over 50, una grande risorsa per le Amministrazioni

- La fascia d'età 45-54 possiede alcune risorse di cui può disporre per fronteggiare le richieste lavorative, in particolare l'autonomia.
- Lavoratrici e lavoratori over 45 mostrano punteggi migliori anche rispetto al significato del lavoro e al supporto sociale percepito da parte dei colleghi e delle colleghe.
- Anche il riconoscimento, seppur molto basso, mostra un miglioramento all'aumentare dell'età.



# L'avreste immaginato?

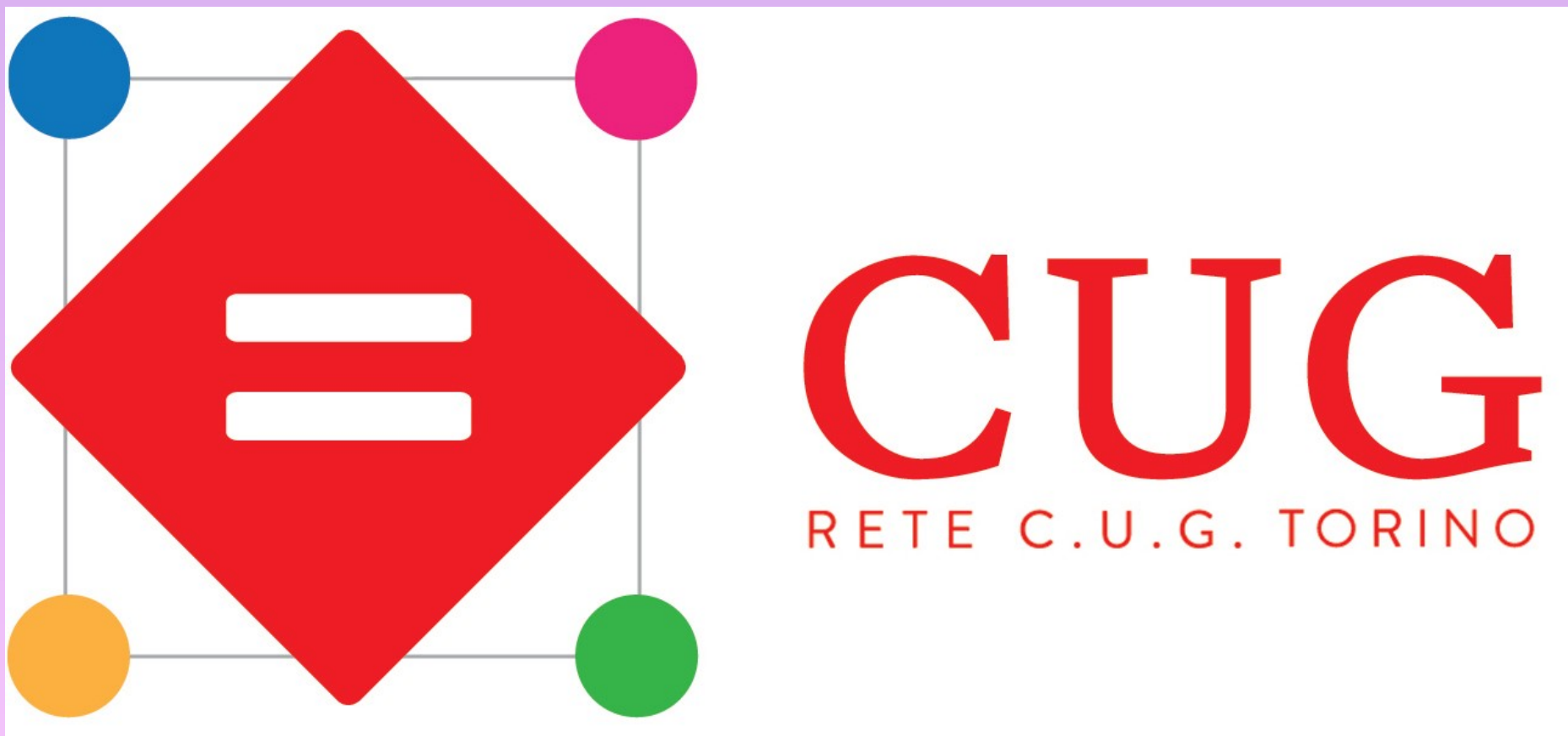
Le fasce d'età che mostrano maggiori criticità  
sono le under 45

in particolare i lavoratori/ e le lavoratrici tra i 35 e i 44 anni

# Come si può lavorare meglio a tutte le età!

Perché si possa lavorare più a lungo in buona salute e con buone competenze lavorative è necessario:

- Vi sia sostegno della motivazione e riconoscimento delle competenze
- Vi siano forme di conciliazione adeguate alle diverse fasi della vita
- Si lavori in ottica di prevenzione e di promozione della salute precocemente
- Sia garantita la formazione e l'aggiornamento nel corso dell'intera vita lavorativa
- Si intervenga sull'ambiente lavorativo adeguando strumentazione e dispositivi ai cambiamenti nel corso della vita
- Si intervenga sull'organizzazione del lavoro (turni, orari...)
- Si promuova la valorizzazione dei rapporti intergenerazionali



**13 ENTI IN  
TORINO**

**13 CUG**

**45.000 DIPENDENTI**

**100.000  
STUDENTI**