



CITTA' DI TORINO

PROGETTARE IL PAP

Redazione ed attuazione del Piano di Azioni Positive nella provincia di Torino

Piano di Azioni Positive della Città di Torino

(ART. 48 D. LGS. 198/06)

14 ottobre 2008



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO,
DELLA SALUTE E DELLE POLITICHE SOCIALI
Direzione Generale per le Politiche
per l'Orientamento e la Formazione



Un ringraziamento a tutti coloro che hanno collaborato alla stesura del Piano di Azioni Positive e della relativa “Analisi *gender oriented* dei dati del personale della Città di Torino”.

Per la Città di Torino:

Marta Levi - Assessore alle Pari Opportunità
Giuseppe Borgogno - Assessore al Personale
Cesare Vaciago - Direttore Generale
Giuseppe Ferrari - Vice Direttore Generale – Vice Direzione Servizi Amministrativi e Legali
Fausto Sorba - Direttore Servizio Centrale Risorse Umane

Collaborazione nelle attività progettuali:

Comitato Direttivo (in ordine alfabetico): Nicoletta Arena, Sergio Bonis, Biagio Burdizzo, Riccardo Caldara, M. Antonietta Caldo, Renato Cigliuti, Mauro Famigli, Aldo Garbarini, Sandro Golzio, Monica Lo Cascio, Mario Lombardo, Anna Martina, Giuliano Nozzoli, Carla Piccolini, Domenico Pizzala, G. Battista Quirico, Antonella Riganti, Mariangela Rossato, Paola Virano.

Comitato Pari Opportunità (in ordine alfabetico):

Carmela Brullino, Marina Caramello, Monica Cerutti, Anna Maria Gallivanone, Maria Giangualano, Claudia Gilli, Caterina Messina, Elena Miglia, Luca Palese, Susanna Rorato, Daniela Rubin Saglia, Federica Scanderebech.

Consulente di Fiducia: Mirella Caffaratti

Per il Settore Pari Opportunità:

tutte le persone del Settore già indicate in quanto componenti del CPO e Flavia Adamo.

Per il Servizio Centrale Risorse Umane (in ordine alfabetico):

Enrico Donotti, Antonella Pappalardo, Crocifissa Zafarana.

Giovanni Garbarini – Collaboratore dell’Assessore alle Pari Opportunità

Per Poliedra progetti integrati:

Emanuele Achino, Margherita Allena, Raffaella Gallini, Silvia Ghiazza, Monica Occelli, Ivana Pelloso, Paolo Sabbatini

1. Premessa

La normativa in materia di pari opportunità, sistematizzata con il Decreto Legislativo 198/2006 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma della legge 28 novembre 2005, n. 246”, stabilisce che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le Province, i Comuni e gli altri enti pubblici non economici progettino ed attuino i Piani di Azioni Positive (PAP). Nell’ordinamento dell’Unione Europea le azioni positive sono descritte come misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, sono mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità tra uomini e donne.

Più recentemente la direttiva 23 maggio 2007 “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, emanata dal Ministro delle riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione, congiuntamente con il Ministro per i diritti e le pari opportunità, richiama le amministrazioni a dare attuazione a detta previsione normativa e prescrive l’adozione di una serie di provvedimenti ed azioni specifiche.

Nei primi mesi del 2008 la Provincia di Torino, a seguito di un progetto che ha ricevuto il sostegno finanziario della Regione Piemonte sulla Misura E1 Linea 4 del P.O.R., Obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo 2000-2006, ha comunicato alla Città di aver affidato a Poliedra progetti integrati S.p.A. il servizio di assistenza tecnica per la “Redazione ed attuazione del Piano di Azioni Positive” per il Comune di Torino.

La Città di Torino si è dotata da tempo di strumenti operativi ed ha adottato disposizioni regolamentari per il sostegno e la promozione delle Pari Opportunità all’interno del Comune. A tale proposito occorre ricordare: la presenza del Comitato Pari Opportunità (dal 1988), la nomina della Consulente di Fiducia (dal 1998), la formazione della Commissione consigliare Pari Opportunità (dal 2001), la redazione del Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici (2001), la costituzione del Settore pari opportunità e politiche di genere (dal 2001). Nel 2007 la Città ha già promosso, nell’ambito dell’Anno europeo delle Pari opportunità per tutti e con il contributo della Regione Piemonte (attraverso il D.G.R. n. 78-2952 del 22.5.2006. “Contributi ad Enti ed Associazioni per programmi di attività finalizzati al raggiungimento delle pari opportunità”), la redazione di “Linee guida di accompagnamento alla realizzazione dei Piani triennali di Azioni Positive” e le ha presentate in occasione del seminario “Torino intorno ai PAP” svoltosi nel maggio 2007. Nel 2008, infine, è stato predisposto il bilancio di genere.

A seguito delle numerose iniziative realizzate con il presente documento si giunge ad una definizione formale del Piano Triennale di Azioni Positive al fine di invertere compiutamente il dettato della legge, assecondare la vocazione della Città e sistematizzare quanto già realizzato. Il Piano di Azioni Positive si inserisce dunque all’interno di una strategia consolidata e si propone di formalizzarla ed arricchirla di una serie di attività che permettano di avviare concretamente azioni anche sperimentali di tipo integrato per produrre effetti significativi a favore delle lavoratrici e dei lavoratori dell’Ente.

Attraverso il PAP si intende pertanto confermare l’attenzione della Città verso le politiche di genere e la volontà di una loro sempre maggiore assunzione di valore nella pianificazione strategica del Comune.

Giuseppe Borgogno

Marta Levi

Assessore al Personale della Città di Torino

Assessore alle Pari Opportunità della Città di Torino

2. Obiettivi generali del Piano di Azioni Positive

Nel corso del triennio 2008-2010 il Comune di Torino intende realizzare un Piano di Azioni Positive teso a:

- Realizzare studi ed indagini sul personale a sostegno della promozione delle Pari Opportunità.
- Tutelare l'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni.
- Tutelare i principi di pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale.
- Promuovere le pari opportunità in materia di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale.
- Facilitare l'utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.
- Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità.
- Sostenere il benessere lavorativo dei lavoratori e delle lavoratrici.

Alcuni degli obiettivi sono già stati perseguiti attraverso le azioni positive propedeutiche alla redazione del presente piano realizzate nel 2008 e tutti saranno ulteriormente sostenuti nel prosieguo del triennio.

Nei paragrafi che seguono si riportano le azioni positive sottese agli obiettivi generali individuati, distinguendole tra quelle già realizzate nel 2008 e quelle previste per le successive due annualità del Piano.

3. Le azioni positive già realizzate

Le azioni positive realizzate nel 2008 sono tutte afferenti gli ambiti della ricerca, dell'informazione, della comunicazione e della sensibilizzazione sulle pari opportunità e sono state propedeutiche alla progettazione di altri ulteriori interventi da implementarsi nel corso del triennio 2008-2010.

Le azioni positive progettate e già realizzate nel 2008, insieme alla redazione del presente Piano di Azioni Positive da parte del Comune di Torino, si collocano nell'ambito del più ampio progetto "Redazione ed attuazione del Piano di Azioni Positive", promosso dalla Provincia di Torino, con il sostegno finanziario della Regione Piemonte, a valere sulla Misura E1 Linea 4 del P.O.R. Obiettivo 3 del Fondo Sociale Europeo 2000-2006.

Tale progetto ha previsto un servizio di assistenza tecnica riservato alla Città di Torino per realizzare le seguenti azioni positive a partire dai primi mesi dell'anno fino a fine settembre 2008:

- 1) **analisi *gender oriented* dei dati del personale della Città di Torino;**
- 2) **incontri tecnici di illustrazione dell'iter sulla redazione ed attuazione del Piano di Azioni Positive per il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Direttivo dell'Ente;**
- 3) ***focus group* con alcune/i componenti del Comitato Pari Opportunità e la Consulente di Fiducia;**
- 4) **redazione e stesura del Piano di Azioni Positive (PAP).**

Nei paragrafi che seguono si descrivono più in dettaglio le azioni positive già realizzate.

3.1 Analisi *gender oriented* dei dati del personale della Città di Torino

Tale azione è consistita in attività di ricerca ed analisi che hanno inteso descrivere l'attuale situazione nella distribuzione di uomini e donne nel personale della Città di Torino ed indicare alcuni elementi di riflessione emersi dal confronto tra alcuni dati attuali ed alcuni relativi ad annualità precedenti.

In prima battuta è stato definito con precisione l'obiettivo che doveva orientare la ricerca: la raccolta di dati sulla distribuzione di genere, in modo da permettere un'analisi dell'organico complessivo e lungo la gerarchia aziendale.

Di conseguenza, partendo dalla composizione quantitativa del personale suddiviso per:

- ❖ divisione,
- ❖ categoria,
- ❖ profilo professionale,
- ❖ genere,

si è realizzata una descrizione capace di restituire una "fotografia" e, quindi, un'immagine della **dimensione sincronica** del personale alla fine dell'anno 2007.

In secondo luogo si è proceduto al recupero di dati relativi alle annualità precedenti al 2007 nell'ambito delle disponibilità informative presenti. In tal modo è stato possibile recuperare dati su divisioni, categorie e genere per gli anni 2004, 2005, 2006 e 2007. Questa seconda parte ha permesso di aggiungere informazioni relative alla **dimensione diacronica** del personale della Città di Torino negli anni compresi tra il 2004 ed il 2007.

Per quanto riguarda l'analisi dei dati, dal momento che l'obiettivo principale della ricerca è stato mostrare la variabile indipendente rappresentata dal "genere" in relazione a differenti punti di vista sul

personale della Città di Torino, i risultati sono stati organizzati secondo tale scelta metodologica d'analisi e suddivisi nelle parti descritte a seguire.

Personale della Città di Torino

Sezione che restituisce l'attuale suddivisione di uomini e donne nel personale della Città di Torino presentando per il 2007 dei dati capaci di distinguere anche fascia d'età, posizione occupazionale, orario di lavoro, accesso al sistema formativo e tipologia di assunzione. In questa sezione è inoltre presente un confronto diacronico tra i dati del 2004, 2005, 2006 e 2007.

P.O. (Posizioni Organizzative)

Sezione che restituisce la distribuzione delle PO al 1° giugno 2008 e la presenza di queste nelle divisioni della Città di Torino; inoltre specifica, attraverso l'osservazione dei pesi, alcune osservazioni sulle nuove nomine e sulla presenza in determinate divisioni di uomini e donne.

Dirigenti: fasce e differenziale retributivo medio di genere

Sezione che restituisce la situazione di Dirigenti e Comitato Direttivo al 1° luglio 2008. Essa mette in luce la composizione per genere dei due gruppi e il differenziale retributivo medio di genere relativo al personale dirigenziale e risultante dalla differenza tra la retribuzione media dirigenziale maschile e femminile.

Consulenze e incarichi professionali affidate nel 2007

Sezione che restituisce un sunto delle consulenze e degli incarichi professionali affidati nel 2007 evidenziando numeri e valori medi sulla base del fatto che fosse un uomo o una donna ad essere incaricato/a.

Ad ulteriore dettaglio l'osservazione di fenomeni, di dinamiche e di esigenze emerse dall'analisi sono stati riassunti per i seguenti punti di attenzione:

1. Donne e uomini: proporzioni
2. Età
3. Categorie
4. Tempo pieno e *part-time*
5. Formazione
6. Raggruppamenti del personale: divisioni e settori
7. Posizioni Organizzative e nuove nomine
8. Dirigenti e differenziale retributivo medio di genere
9. Consulenze e incarichi professionali affidati.

I risultati, organizzati come appena illustrato, con il dettaglio dell'attività di ricerca ed analisi sincronica e diacronica effettuata, sono consultabili nel documento allegato al Piano di Azioni Positive "Analisi *gender oriented* dei dati del personale della Città di Torino" del settembre 2008.

Nel presente paragrafo, per ragioni di sintesi, si riportano a seguire unicamente alcuni dati relativi al personale dell'Ente che fotografano la situazione al 31/12/2007 nel formato richiesto dal format relativo alla DIRETTIVA 23 Maggio 2007 –(GU n. 173 del 27-7-2007) "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche".

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31/12/2007:

Al 31/12/2007 la situazione del personale in servizio all'interno dell'Ente, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne:

TAB.A - Personale per genere e per tipo di contratto

	Anno		2.007		Mese		DICEMBRE	
	Donne		Uomini		Totale			
Personale a tempo indeterminato	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%		
Personale a tempo pieno	7.436	66,3%	3.784	33,7%	11.220	100,0%		
Personale con part-time inferiore al 50 %	161	73,5%	58	26,5%	219	100,0%		
Personale con part-time superiore al 50 %	736	91,3%	70	8,7%	806	100,0%		
Personale con contratto di telelavoro		0,0%		0,0%	-	0,0%		
Totale personale a tempo indeterminato	8.333	68,1%	3.912	31,9%	12.245	100,0%		
<i>% di personale a tempo indeterminato sul totale complessivo</i>	-----	95,4%	-----	98,5%	-----	96,4%		
Personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile								
Personale a tempo determinato	370	88,9%	46	11,1%	416	100,0%		
Personale con part-time inferiore al 50 %		0,0%		0,0%	-	0,0%		
Personale con part-time superiore al 50 %		0,0%		0,0%	-	0,0%		
Personale con contratto di telelavoro		0,0%		0,0%	-	0,0%		
Personale in contratto di formazione lavoro	25	100,0%		0,0%	25	100,0%		
Personale utilizzato con contratto in somministrazione		0,0%		0,0%	-	0,0%		
Personale con contratto co.co.co (N. 150)*		0,0%		0,0%	-	0,0%		
Personale con contratti di consulenza occasionale (N.163)*		0,0%		0,0%	-	0,0%		
Personale con altre tipologie di contratto (specificare) - Dirigenti fuori d.o.	8	38,1%	13	61,9%	21	100,0%		
Totale personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile	403	87,2%	59	12,8%	462	100,0%		
<i>% personale a tempo determinato e utilizzato con altre forme di lavoro flessibile sul totale complessivo</i>	-----	4,6%	-----	1,5%	-----	3,6%		
TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	8.736	68,7%	3.971	31,3%	12.707	100,0%		

*NOTE: per il personale co.co.co e consulenza occasionale non si possiede la suddivisione per M-F

TAB.B - Personale per genere e per fascia d'età

Anno	2.007
------	-------

Mese	dicembre
------	----------

	Donne		Uomini		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Dirigenti		0,0%		0,0%	-	0,0%
Fino a 29 anni		0,0%		0,0%	-	0,0%
30-39 anni	5	50,0%	5	50,0%	10	100,0%
40-49 anni	28	50,9%	27	49,1%	55	100,0%
Oltre 49 anni	37	32,5%	77	67,5%	114	100,0%
Totale dirigenti	70	39,1%	109	60,9%	179	100,0%

Posizioni organizzative (p.o.)						
Fino a 29 anni		0,0%		0,0%	-	0,0%
30-39 anni	18	62,1%	11	37,9%	29	100,0%
40-49 anni	100	57,8%	73	42,2%	173	100,0%
Oltre 49 anni	130	53,5%	113	46,5%	243	100,0%
Totale p.o.	248	55,7%	197	44,3%	445	100,0%
% p.o. sul totale complessivo	-----	3,0%	-----	5,0%	-----	3,6%

Terza area posizioni D funzionari apicali)						
Fino a 29 anni	32	84,2%	6	15,8%	38	100,0%
30-39 anni	220	63,4%	127	36,6%	347	100,0%
40-49 anni	728	54,9%	597	45,1%	1.325	100,0%
Oltre 49 anni	308	36,4%	538	63,6%	846	100,0%
Totale terza area	1.288	50,4%	1.268	49,6%	2.556	100,0%
% di terza area sul totale complessivo	-----	15,5%	-----	32,4%	-----	20,9%

Altri dipendenti (posizioni C, B, A)						
Fino a 29 anni	127	54,0%	108	46,0%	235	100,0%
30-39 anni	957	67,5%	461	32,5%	1.418	100,0%
40-49 anni	2.858	75,5%	929	24,5%	3.787	100,0%
Oltre 49 anni	2.785	76,8%	840	23,2%	3.625	100,0%
Totale altri dipendenti	6.727	74,2%	2.338	25,8%	9.065	100,0%
% altri dipendenti sul totale complessivo	-----	80,7%	-----	59,8%	-----	74,0%

TOTALE PERSONALE COMPLESSIVO	8.333	68,1%	3.912	31,9%	12.245	100,0%
-------------------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------	---------------

3.2 Incontri tecnici di illustrazione dell'iter sulla redazione ed attuazione del Piano di Azioni Positive per il Comitato Pari Opportunità e il Comitato Direttivo dell'Ente.

Nell'ambito di questa azione si sono svolti due incontri tecnici e di sensibilizzazione alle azioni positive, condotti da esperte di Piani di Azioni Positive.

Il primo, sotto forma di seminario, si è svolto il 18 aprile 2008 ed è stato dedicato al Comitato Pari Opportunità; il secondo, svoltosi in data 26 maggio, è consistito in una presentazione dello strumento PAP e delle azioni positive in corso nel 2008, rivolto al Comitato Direttivo dell'Ente.

Gli incontri tecnici hanno trattato i seguenti punti:

- la normativa italiana per l'attuazione di politiche di Pari Opportunità per la Pubblica Amministrazione.
- definizione di azioni positive e di Piano di Azioni Positive (PAP).
- le linee generali e iter per la predisposizione del Piano triennale di Azioni Positive
- gli ambiti possibili di intervento ed esempi di azioni positive.
- l'attuazione del PAP (approvazione, finanziamenti ecc.).

3.3 Focus group con alcune/i componenti del CPO e la Consulente di Fiducia

A seguito dell'azione positiva descritta nel paragrafo precedente sono stati realizzati due *focus group* con componenti del CPO e la Consulente di Fiducia, finalizzati a ricostruire le azioni positive realizzate nel recente passato, valutarne punti di forza e debolezza e progettare le nuove azioni positive ritenute strategiche, passando in rassegna tutti gli ambiti di intervento attivabili.

Nel presente paragrafo si riporta la metodologia adottata nel corso dei *focus-group* svoltisi il giorno 10 luglio 2008 e 11 settembre 2008, al fine di far emergere la progettualità di nuove azioni positive relative agli ambiti d'intervento a suo tempo individuati nel progetto esecutivo:

- Ambito "Ruolo del CPO, codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni, ruolo della Consulente di Fiducia".
- Ambito "Accesso al lavoro /assunzioni".
- Ambito "Formazione e aggiornamento".
- Ambito "Organizzazione del lavoro e conciliazione".
- Ambito "Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità".
- Ambito "Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità".

L'attività di ricerca –che ha costituito essa stessa un'azione positiva- è stata progettata e realizzata dall'*équipe* tecnica sulla base di una riflessione metodologica che sapesse rispondere ad alcune esigenze di eterogeneità istituzionale confluite all'interno del Comitato Pari Opportunità del Comune di Torino.

Dal punto di vista tecnico il focus-group rappresenta uno strumento efficace ed efficiente nella progettazione di una **strategia di intervento che sia condivisa da tutti i partecipanti all'incontro** e che diventano i soggetti rappresentanti i destinatari dell'intervento. Le azioni positive emerse in maniera progettuale nel corso degli incontri di ricerca sono state il frutto condiviso dell'interazione che i ricercatori hanno moderato sulla base del proprio *expertise* e con l'ausilio della più aggiornata letteratura scientifica sugli argomenti di discussione.

La traccia d'intervista, le fasi di dialogo, i momenti di stimolo e di riflessione sono stati progettati, elaborati e gestiti a partire dagli ambiti di intervento già consolidati nell'esperienza progettuale per i Piani di Azione Positive di cui il gruppo di ricerca è depositario.

Le conoscenze a disposizione del gruppo di lavoro hanno permesso in maniera partecipativa -sia all'interno del gruppo stesso che con tutto il "gruppo in studio"- di concertare ogni momento del lavoro così da restituire alle Istituzioni ed ai diretti interessati un output capace di ridurre al minimo il conflitto e capace di massimizzare quanto più possibile la partecipazione e la progettualità di ognuno.

Il "gruppo in studio", così come la traccia d'intervista, sono stati strutturati cercando di mantenere fede ai vari interessi che confluiscono all'interno del CPO comunale, in modo da dare voce ad ogni soggetto sulla base della propria esperienza e sulla base dei meccanismi di rappresentanza di cui è titolare (rappresentanza politica, sindacale, organizzativa etc.).

In particolare per entrambi i *focus* è stato coinvolto un gruppo in studio composto da uno/due portatori degli interessi per ognuna delle rappresentanze presenti all'interno del CPO (consiglio comunale, amministrazione comunale, lavoratori), dalla Presidente e dalla Consulente di Fiducia dell'Ente.

L'analisi del materiale empirico prodotto nel corso degli incontri di ricerca è stata sviluppata tenendo conto della *mission* fondamentale di un *focus*: la capacità di intercettare in maniera quanto più condivisa possibile la progettualità che il gruppo nella sua interezza ha maturato. In fase di analisi del dato ciò che diventa fondamentale è il momento in cui le narrazioni dei soggetti si sono sovrapposte in maniera consensuale ma anche in maniera problematica, lasciando alcuni margini di discussione per attività future.

Le azioni positive identificate sono state il frutto della riflessione che l'*équipe* ha maturato nel corso di tutto il processo conoscitivo (soprattutto del lavoro collettivo di gruppo) che a loro volta sono diventate il punto di partenza per un incontro svoltosi il giorno 18 settembre 2008 con tutto il CPO, durante il quale le azioni precedentemente emerse sono state riesaminate e validate al fine del loro inserimento nel presente Piano di Azioni Positive 2008-2010.

Questa modalità di intervento si è rivelata strategica per la progettazione delle altre possibili azioni positive da realizzarsi nella parte restante del triennio di validità del PAP (2008-2010) che vengono riportate nel paragrafo 4.

3.4 Redazione del Piano di Azioni Positive

Le azioni appena elencate, insieme ad una serie di riunioni esperte avvenute a supporto di ognuna di esse, hanno condotto alla stesura del presente documento, il PAP della Città di Torino 2008-2010, contenente la descrizione delle azioni positive già realizzate e la progettazione di quelle ancora da realizzare nel triennio.

Occorre rilevare che la metodologia seguita per la redazione del PAP del Comune evidenzia come si sia partiti da un contesto di eccellenza: uno dei limiti tradizionali dei Piani di Azioni Positive è infatti quello di rischiare di essere una raccolta formale di dichiarazioni di intenti che restano sulla carta; per la Città di Torino si è partiti invece dalla necessità di una formalizzazione di azioni positive addirittura già realizzate.

Per consolidare e potenziare la strategia avviata da tempo dall'Ente, si è proceduto progettando ed inserendo nel PAP nuove azioni per la restante parte del triennio al fine di avviare concretamente iniziative anche sperimentali di tipo integrato e produrre effetti significativi a favore dei lavoratori e delle lavoratrici dell'Ente. Tali azioni positive vengono riportate a seguire.

4 Le altre azioni positive per il triennio: come proseguire?

A seguire si riportano, raggruppate per ambito di intervento, le azioni positive che, nel corso dei due *focus group* precedentemente descritti e a seguito della condivisione con tutto il Comitato Pari Opportunità, sono state identificate come prioritarie per le prossime annualità.

4.1 Ambito “Ruolo del CPO, codice di condotta nella lotta contro le molestie sessuali, morali, psicologiche e le discriminazioni, ruolo della Consulente di Fiducia”

1. Aggiornare il Regolamento del CPO per attualizzarlo contestualmente ai cambiamenti organizzativi avvenuti rispetto alla sua ultima stesura ed aggiornarne gli intenti ed i valori in linea con il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 (Gazzetta Ufficiale n. 125 del 31 maggio 2006 - Supplemento Ordinario n. 133) e la DIRETTIVA 23 Maggio 2007 - (GU n. 173 del 27-7-2007) “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”.
2. Mettere a punto le modalità per rendere attuativi e maggiormente incisivi tutti i compiti del CPO, definendo in particolare gli ambiti e gli atti previsti all'Art. 2 punto d. del Regolamento del CPO su cui è prioritario intervenire e, per ognuno di essi, la natura dei pareri da dare (ex ante e/o con possibilità di verifica ex post).

3. Aggiornare il Codice di Condotta contro le molestie morali, sessuali e le discriminazioni adeguandolo ed attualizzandolo nel rispetto del Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".
4. Sottolineare la priorità dell'attuazione della previsione contrattuale per la costituzione del Comitato Mobbing.
5. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari, continuando a tutelare -come successo fino ad ora- il ritrovamento del medesimo posto di lavoro che si è lasciato, della medesima posizione, ed inserendo tale tutela nell'ambito del Codice di Comportamento contro le molestie sessuali, morali e il mobbing.
6. Richiedere un incremento del *budget* a disposizione del CPO per poter incrementare le ore di servizio della Consulente di Fiducia, al fine di rispondere alle numerose richieste e prenotazioni.
7. Ragionare sul tema della mediazione del conflitto nell'ambiente di lavoro, e sulla possibilità di utilizzare risorse e competenze interne all'Ente a tal fine.

4.2 Ambito “Formazione e aggiornamento”

1. Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo di maternità o dal congedo di paternità o da assenza prolungata dovuta ad esigenze familiari sia attraverso l'affiancamento da parte del responsabile di servizio o di chi ha sostituito la persona assente, sia attraverso la predisposizione di apposite iniziative formative per colmare le eventuali lacune, così da sostenere -nel limite della fattibilità e delle risorse attivabili- alcune misure di aggiornamento per il lavoratore o la lavoratrice, rispetto a quanto fornito al personale dipendente nei mesi di assenza.
2. Prevedere interventi formativi volti all'acquisizione di competenze a sostegno della progressione di carriera femminile, sulla base delle risorse attivabili.

4.3 Ambito “Organizzazione del lavoro e conciliazione”

1. Applicare il telelavoro –come suggerito in forma di stimolo nel corso degli incontri di ricerca- non è considerato prioritario come intervento, ma si ritiene fondamentale cominciare a pensare ad alcune buone pratiche per la conciliazione dei tempi di lavoro e di cura, prendere in esame i settori e le mansioni nei quali altri enti hanno attuato sperimentazioni, per comprendere dove può essere funzionale per il Comune di Torino, sulla base delle risorse economiche attivabili. All'interno dell'Ente i tentativi di sperimentazione attuati finora hanno incontrato alcune difficoltà, segnatamente:
 - finanziamenti
 - individuazione dei settori e delle mansioni idonei
 - adeguamenti previsti dalla 626
 - non ci sono mai state grosse sollecitazioni.

4.4 Ambito “Sensibilizzazione, informazione e comunicazione sulle Pari Opportunità”

1. Informare sull'uso del congedo parentale (anche e soprattutto per gli uomini) all'interno dell'Ente e, più in generale, promuovere le misure a favore della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro previste dalla L. 53/2000.
2. Prevedere interventi di formazione e sensibilizzazione alle Pari Opportunità per la dirigenza.
3. Diffondere all'interno dell'Ente le informazioni, le iniziative attivate e i risultati acquisiti sulle pari opportunità, attraverso l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione presenti (posta elettronica, invio di comunicazioni tramite busta paga, aggiornamento costante del sito Internet e Intranet) e/o incontri di informazione/sensibilizzazione previsti ad hoc.
4. Promuovere all'esterno le azioni positive realizzate dall'Ente ed assunte come valore nella propria pianificazione strategica, affinché possano essere utilizzate come buone pratiche appannaggio di altri enti e fungere da stimolo per politiche pubbliche *gender oriented*.

4.5 Ambito “Studi e indagini a sostegno della promozione delle Pari Opportunità”

1. Effettuare annualmente, a cura dell'Ente, un'**analisi *gender oriented* dei dati del personale della Città di Torino e, sulla base delle dinamiche emergenti**, prevedere anche specifici focus su cui concentrare l'attività di ricerca quali ad esempio: la progressione di carriera, il differenziale salariale, l'uso del part time ecc.
2. Prevedere eventuali nuove azioni positive sulla base di peculiari dinamiche/esigenze emerse dall'analisi.

5. Matrice azioni/finanziamenti/tempi

Azione	Fonte di finanziamento	Annualità prevista per la realizzazione
Azioni positive già realizzate	Misura E1 POR-FSE Regione Piemonte 2000-2006	2008
Azioni positive da realizzarsi	Da identificare*	2009-2010

*Per affrontare il piano economico delle azioni positive ancora da realizzarsi si farà ricorso a cofinanziamento su fondi strutturali, nazionali e regionali (per es. POR-FSE 2007-2013 della Regione Piemonte, Legge 125/1991) o alle risorse che l'Ente potrà attivare a tal fine. Si precisa inoltre che tutte le azioni prioritarie identificate nel presente PAP verranno realizzate nel limite delle risorse disponibili ed attivabili.

6. Monitoraggio e valutazione

Per realizzare un PAP potenzialmente significativo non si può prescindere da specifiche attività di monitoraggio e valutazione delle azioni e degli interventi previsti, mediante indicatori qualitativi e quantitativi.

Pertanto si prevede di realizzare, a cura del CPO dell'Ente che, nel corso delle sue riunioni periodiche, costituirà il comitato di pilotaggio delle azioni del PAP, un'attività di monitoraggio orientata al perseguimento di due principali obiettivi:

- 1) esercitare un controllo di processo sulle azioni progettate;
- 2) misurare l'impatto equitativo di genere delle azioni positive.

Rispetto all'obiettivo 1, sarà importante, da parte del Comitato Pari Opportunità, verificare periodicamente lo stato di avanzamento dei lavori, raccogliendo dati utili a ridefinire in itinere le attività progettuali, correggendo eventuali scostamenti dagli obiettivi dichiarati, anche in funzione della sostenibilità economica delle azioni. Tali dati dovranno concernere la corrispondenza fra quanto previsto in sede di progettazione e quanto risulta in sede di attuazione, in termini di tempi, risorse, destinatari, attività.

Rispetto all'obiettivo 2, si farà riferimento alle Linee guida V.I.S.P.O. (Valutazione di Impatto Strategico Pari Opportunità) e ai criteri di valutazione in esse esplicitati.

Tale documento di riferimento fornisce infatti indicazioni in relazione alla tipologia dei possibili impatti che gli interventi progettati producono, focalizzando l'attenzione su quattro ambiti/obiettivi posti come strategici dalla Commissione Europea:

- miglioramento delle condizioni di vita delle donne;
- miglioramento dell'accessibilità delle donne al mercato del lavoro ed alla formazione;
- miglioramento della situazione lavorativa delle donne sul posto di lavoro e redistribuzione del lavoro di cura;
- promozione della partecipazione delle donne alla creazione di attività socio-economiche.

Nella fase di monitoraggio e valutazione il CPO dovrà prevedere e costruire indicatori che rilevino il peso della presenza femminile sul complesso delle azioni realizzate, contemplando l'analisi di strumenti specifici finalizzati a favorire la partecipazione delle donne alle attività previste.

L'attività di valutazione complessiva dovrà tenere conto degli indicatori quantitativi e qualitativi costruiti in coerenza con i due obiettivi perseguiti e dovrà contemplare i seguenti aspetti:

- impatto delle iniziative intraprese e risultati conseguiti nel triennio;
- eventuali miglioramenti intervenuti in base agli obiettivi prefissati;
- eventuali punti non realizzati o realizzati solo in parte;
- criticità ancora presenti o nuove criticità rilevate;
- evidenze relative agli obiettivi strategici V.I.S.P.O.

Le linee di indirizzo del PAP del Comune di Torino impegnano l'Ente alla sua realizzazione e il CPO alla verifica puntuale della sua efficacia all'interno dell'Ente.

Al fine di realizzare un monitoraggio ed una valutazione del medesimo, sarà redatto un documento di confronto, approfondimento e correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza annuale.

A questo fine sarà identificata dal CPO una figura responsabile dell'attività di monitoraggio e valutazione che costruirà gli indicatori di processo e di impatto equitativo (punti 1 e 2 sopra indicati) e si occuperà di effettuare rilevazioni periodiche di informazioni standardizzate - e quindi confrontabili per ogni azione - relativamente alla congruità, al conseguimento degli obiettivi ed alla rispondenza dei tempi effettivi con quelli previsti. Tali dati verranno riportati dalla referente nel corso delle riunioni periodiche del CPO e confluiranno in una relazione annuale di monitoraggio e valutazione.

7. Durata

Il presente Piano di Azioni Positive che avrà durata triennale si pone, da un lato, come necessario adempimento ad un obbligo di legge, ma, dall'altro, soprattutto come strumento semplice ed operativo per l'applicazione concreta delle pari opportunità avuto riguardo della realtà, delle dimensioni dell'Ente e della sua consolidata vocazione alle tematiche di pari opportunità.