



CITTA' DI TORINO

PIANO DI AZIONI POSITIVE

2012 - 2015

Premessa

Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (C.U.G.), istituito il 25 giugno 2012 con Determinazione del Direttore Generale, al quale sono esplicitamente assegnati dalla legge compiti propositivi, consultivi e di verifica su tutte le tematiche legate alle discriminazioni di genere, oltre che ad ogni altra forma di discriminazione, diretta o indiretta, ha elaborato le seguenti linee di azione ai fini della realizzazione del Piano di Azioni Positive relativo al triennio 2012 – 2015.

Coerentemente con la normativa comunitaria e nazionale che indica la promozione dell'uguaglianza di genere, della parità e delle pari opportunità a tutti i livelli di governo, tale proposta, in continuità con il precedente Piano di Azioni Positive triennio 2008 – 2011, conferma l'attenzione ai temi della conciliazione, del contrasto alle discriminazioni, della promozione della cultura di genere e della valorizzazione delle differenze, ponendo una particolare attenzione al benessere lavorativo, così come esorta la recente normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Per raggiungere tali obiettivi ci si propone, innanzitutto, un cambiamento organizzativo sia nei confronti del personale che delle strutture dell'Ente, e non solo misure ed azioni specifiche. A tal fine, con la predisposizione del nuovo Piano, si è inteso elaborare una strategia di sensibilizzazione e conoscenza sulle tematiche di pari opportunità, di contrasto alle discriminazioni e di benessere dei luoghi di lavoro, in particolare con l'obiettivo di conoscere e combattere lo stress lavoro – correlato, così come dettato dall'Accordo europeo sullo stress del 2004.

I primi mesi di attuazione del PAP saranno dedicati ad individuare e a formalizzare accordi con le Direzioni coinvolte nelle azioni proposte per poi realizzare condizioni di mainstreaming a livello generale in tutto l'Ente.

Nel corso del triennio si attuerà un monitoraggio costante delle azioni positive proposte; entro il 31 dicembre di ogni anno, il Comitato Unico di Garanzia, elaborerà una relazione che terrà conto delle azioni realizzate e delle ricadute sulle lavoratrici e sui lavoratori dell'Ente.

Le azioni del PAP potranno essere modificate, integrate ed ampliate nel corso del triennio, sulla base dei cambiamenti organizzativi e dei bisogni che via via emergeranno, con appositi provvedimenti deliberativi.

Le azioni proposte nel presente Piano sono state individuate tenendo conto della situazione del personale dell'Ente attraverso le tabelle disaggregate per genere che ne costituiscono parte integrante, delle indicazioni della Consulente di Fiducia e delle problematiche dalla stessa evidenziate nelle relazioni annuali.

IL COMUNE DI TORINO

Ai sensi

della Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro"

del Decreto Legislativo 23 maggio 2000 n. 196, "Disciplina dell'attività delle consigliere e dei consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive"

del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche, in particolare gli artt. 7 e 57 così come sostituiti e modificati dall'art. 21 della legge 183 del 2010

del Decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198, "Codice delle Pari Opportunità tra Uomo e Donna" così come modificato con Decreto Legislativo del 25 gennaio

2010 n. 5 che stabilisce, per la P.A., l'adozione di piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra donne e uomini

della Direttiva del 23 maggio 2007, "Misure per attuare parità e pari opportunità tra donne e uomini nella P.A."

del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 "Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007 n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"

del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, in attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle P.A.

del Decreto Legislativo 25 gennaio 2010 n.5, in attuazione della Direttiva 2006/54/CE

della Legge 4 novembre 2010 n. 183 art. 21 e della Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri 4 marzo 2011 "Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni"

Riconosciuto che

Le azioni positive sono:

misure temporanee speciali che, in deroga al principio di uguaglianza formale, tendono a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne. Misure "speciali" – in quanto non generali ma specifiche e ben definite che intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione, sia diretta sia indiretta – e

“temporanee” in quanto necessarie fintanto che si rileva una disparità di trattamento tra uomini e donne

misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne, per rimediare a svantaggi rompendo la segregazione verticale e orizzontale e per riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice.

Formula ed approva il seguente

PIANO DI AZIONI POSITIVE
(ART. 48 D. LGS. 198/06)

CHE

si pone come strumento semplice ed operativo per **l'applicazione concreta dei principi di pari opportunità** sia verso l'interno dell'Ente, che verso l'esterno

si prefigge di **fronteggiare** il fenomeno delle **discriminazioni** attraverso la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro

propone la **diffusione di una cultura organizzativa orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini** dove la differenza è un fattore di qualità sia nelle relazioni con cittadini/e sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne

LE TEMATICHE E LE AZIONI

Area Formazione ed aggiornamento sul contrasto alle discriminazioni

Azione 1 - Prevenzione e contrasto alle cause di discriminazione individuate dall'art. 21 della Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea

A - Corso di sensibilizzazione e formazione rivolto alle/ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative dell'Ente sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni con la consulenza dell'UNAR

B - Corsi di sensibilizzazione sulle pari opportunità e sul contrasto alle discriminazioni rivolti a tutti coloro che svolgono attività con il pubblico (sportelli, centri di ascolto...).

Area formazione componenti il Comitato Unico di Garanzia

Azione 1 - Programmare percorsi formativi di almeno 12 ore l'anno rivolti alle/ai componenti del Comitato Unico di Garanzia sulle seguenti tematiche:

- ruolo e compiti delle/dei componenti dell'organismo.
- accoglienza ed ascolto.
- aggiornamento normativa di parità ed antidiscriminatoria.
- contrasto alle discriminazioni per orientamento sessuale e identità di Genere.

- gestione aggressività e mediazione dei conflitti.
- tematiche individuabili in base alle esigenze specifiche.

Area sensibilizzazione / formazione sulle pari opportunità

Azione 1 - Sensibilizzare l'Amministrazione sull'adozione di un linguaggio di genere nei documenti prodotti (atti, provvedimenti.....)

A - proporre integrazione allo Statuto del Comune di Torino

B - Disseminazione di buone prassi ed implementazione del lavoro di rete con i Comitati Unici di Garanzia di Regione e Provincia e con le Consigliere di parità territoriali

Azione 2 - Sensibilizzare ed informare il personale sulle tematiche di parità e contrasto alle discriminazioni attraverso l'aggiornamento della comunicazione del Servizio Pari Opportunità, Tempi e Orari della Città.

Diffondere all'interno dell'ente, le iniziative attivate ed i risultati acquisiti sulle pari opportunità tramite l'utilizzo dei principali strumenti di comunicazione (portale irma, sito politiche di genere, comunicazioni istituzionali....).

Azione 3 - Inserire un modulo di pari opportunità e contrasto alle discriminazioni nei corsi di formazione previsti per le progressioni di carriera.

Azione 4 - Comitato Unico di Garanzia: promuovere l'informazione e la visibilità del Comitato mediante supporti informatici interni ed incontri "ad hoc".

Azione 5 - Programmare presentazioni del Comitato Unico di

Garanzia e del "Piano di Azioni Positive alle/ai Direttori con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise.

Area sensibilizzazione sulla violenza di genere

Azione 1 - Programmare interventi informativi/formativi sulla violenza di genere e lo stalking

A - diffondere a tutto il personale, tramite supporti informatici e cartacei, la guida del Coordinamento Cittadino e provinciale contro la violenza alle donne (possibile aggiornamento della guida con finanziamento progetto finanziato dal Dipartimento per le Pari Opportunità)

B - azioni di sensibilizzazione sulla violenza di genere rivolte a donne e uomini dell'Ente

C - azioni di sensibilizzazione sul riconoscimento e superamento degli stereotipi di genere rivolte ad insegnanti/educatrici ed educatori delle scuole comunali

Area benessere lavorativo

Azione 1 - Continuare a proporre interventi di sensibilizzazione, prevenzione e modalità di gestione dello stress lavoro - correlato in collaborazione con i Servizi di Prevenzione e Protezione delle Direzioni

Azione 2 - Programmare interventi di formazione rivolti a dirigenti e posizioni organizzative sulla tematica della mediazione del conflitto in ambito organizzativo

Azione 3 - Promuovere l'attivazione di uno sportello d'ascolto per

il disagio lavorativo, anche in collaborazione con associazioni e Comitati Unici di Garanzia del territorio, con l'obiettivo di individuare ipotesi e strategie di miglioramento delle problematiche che allo sportello afferiscono, attraverso il supporto interno ed esterno all'Ente (collegamento con la Consulente di Fiducia, il Comitato Unico di Garanzia, le Consigliere di Parità, il Servizio Prevenzione e Protezione, l'ASL, Sportelli antimobbing....)

Azione 4 -Promuovere l'allestimento di "internet point" aziendali fruibili dal personale che non dispone di postazione elettronica in modo da metterlo in condizione di accedere a tutte le notizie dell'Ente

Area Studi e indagini a sostegno della promozione delle pari opportunità

Azione 1 – Redazione del Bilancio di Genere

Messa a regime redazione interna del Bilancio di Genere della Città

Il Decreto Legislativo 150 del 27 ottobre 2009 "Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" ha inserito il Bilancio di Genere tra gli strumenti di misurazione della performance. L'articolo 10 "Piano della performance e relazione sulla performance" prevede, infatti, che le amministrazioni pubbliche redigano annualmente un documento, denominato "Relazione sulla performance", nel quale venga evidenziato, oltre ai risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto agli obiettivi programmati e alle risorse, anche il "Bilancio di Genere realizzato"

Azione 2 – Programmare incontri di presentazione del "Comitato Unico di Garanzia" e del "Piano di Azioni Positive" alle/ai Direttori con l'obiettivo di formalizzare strategie e modalità operative condivise

Area Organizzazione del lavoro e Conciliazione

Azione 1 - *Ricerca opportunità di flessibilità d'orario, anche attraverso studi e riflessioni su nuove forme di conciliazione* (ad esempio banca delle ore, orario contratto...)

Azione 2 - *Sensibilizzare la dirigenza sulle problematiche relative alla conciliazione tempi di vita/tempi di lavoro e ragionare su altre diverse forme di conciliazione, tenendo conto delle priorità contenute nell'Intesa tra il Governo e le Regioni, ai sensi dell'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003 n. 131, sul documento recante: "Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro 2012"*

Azione 3 - *Sperimentare ed implementare il Telelavoro*

Azione già presente nel PAP 2008/2011, periodo in cui si è ragionato sulla possibilità/opportunità di promuovere sperimentazioni sul telelavoro.

Nel febbraio 2012 la Città ha partecipato ad un Bando della Regione Piemonte per la richiesta di fondi per sperimentare attività di telelavoro - azione 3.1 "Sostegno a modalità flessibili di organizzazione del lavoro".

Il progetto ha previsto un'articolazione in 3 macro fasi:

1. progetto pilota della durata di 10 mesi (coinvolgerà 20 dipendenti)
2. implementazione
3. consolidamento della durata di 12 mesi

Sulla base delle risultanze e degli apprendimenti derivanti dalla precedente macro-fase, è prevista una successiva implementazione del programma, della durata di un anno, che estenderà l'opportunità di lavoro a distanza fino a 100 dipendenti.

A - Coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia, nelle fasi di monitoraggio della sperimentazione e dell'implementazione del progetto, se prevista

Azione 4 - Sensibilizzare il personale maschile sulla condivisione nelle attività di cura rivolte a minori, anziani e disabili attraverso "Campagne interne di sensibilizzazione".

Promuovere l'utilizzo dei congedi parentali rivolti ai padri

Azione 5 - Favorire il reinserimento lavorativo del personale che rientra dal congedo per maternità/paternità o da assenza prolungata mantenendo i contatti durante i periodi di assenza dal lavoro (su richiesta della/del dipendente)

A - Istituzione della figura del tutor presso ogni Direzione per favorire l'accompagnamento della/del dipendente e l'aggiornamento professionale su modello del progetto Polifamily del Politecnico di Torino.

Al rientro dalla maternità, così come da lunghi periodi di assenza, il personale dell'Ente deve essere messo in grado di recuperare le proprie mansioni e la propria attività in autonomia e con gradualità.

Per il rientro si dovrà prevedere un periodo di affiancamento e di formazione.

Area promozione della persona e della professionalità

Azione 1 - Effettuare uno studio esplorativo, sulla possibilità di promuovere convenzioni con l'Università di Torino, su discipline inerenti gli ambiti di competenza della P.A., per far conseguire il diploma di laurea triennale al personale dell'Ente interessato

L'analisi della attuale situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne lavoratori:

FOTOGRAFIA DEL PERSONALE AL 31. 12. 2011

PERSONALE DIPENDENTE SUDDIVISO PER SESSO - FASCIA CONTRATTUALE E FASCIA DI ETA' AL 31 DICEMBRE 2011

	FINO A 29 ANNI		DA 30 A 39 ANNI		DA 40 A 49 ANNI		50 ANNI E OLTRE		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
DIRIGENTI RUOLO				3	17	28	66	42	83	73
DIRIGENTI FUORI D.O.					1	1	7	3	8	4
CATEFORIA D	7	21	116	215	338	529	691	576	1.152	1.341
POSIZIONI ORGANIZZATIVE			6	7	62	75	144	193	212	275
CATEGORIA C	62	47	291	576	491	1.424	559	2.260	1.403	4.307
CATEGORIA B	3	4	39	74	172	440	409	989	623	1.507
CATEGORIA A			2	1	8	14	11	8	21	23
TOTALE	72	72	454	876	1.089	2.511	1.887	4.071	3.502	7.530

**PERSONALE DIPENDENTE PER SESSO E TEMPO DI LAVORO
AL 31 DICEMBRE 2011 (compreso Dirigenti fuori D.O.)**

	uomini	donne	TOTALE
TEMPO PIENO	3.399	6.710	10.109
PART-TIME FINO 50%	47	136	183
PART-TIME OLTRE 50%	56	684	740
TOTALE	3.502	7.530	11.032

**PERSONALE DIPENDENTE PER SESSO E TITOLO DI STUDIO
AL 31 DICEMBRE 2011**

<i>POSIZIONE ECONOMICA</i>	FINO ALLA SCUOLA DELL'OBBLIGO		LIC. MEDIA SUPERIORE		LAUREA		TOTALE	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
DIRIGENTE A TEMPO INDETERMINATO	0	0	0	0	83	73	83	73
DIRIGENTE FUORI D.O.	0	0	2	1	6	3	8	4
CATEGORIA D	108	25	748	682	296	634	1.152	1.341
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	4	3	90	102	118	170	212	275
CATEGORIA C	178	312	1.041	3.514	184	481	1.403	4.307
CATEGORIA B	439	1.007	178	485	6	15	623	1.507
CATEGORIA A	20	18	1	5	0	0	21	23
TOTALE	749	1.365	2.060	4.789	693	1.376	3.502	7.530

**PERSONALE DIPENDENTE PER SESSO E TIPOLOGIA DI CONTRATTO
AL 31 DICEMBRE 2011**

	uomini	donne	TOTALE
TEMPO INDETERMINATO	3.494	7.526	11.020
DIRIGENTI FUORI D.O.	8	4	12
TEMPO DETERMINATO	41	328	369
CONTRATTO FORMAZIONE LAVORO	0	0	0

**PERSONALE DIPENDENTE PER SESSO E POSIZIONE (FASCIA A,B, C, D,
POSIZIONI ORGANIZZATIVE, DIRIGENTI)
AL 31 DICEMBRE 2011**

	MASCHI	FEMMINE	TOTALE
DIRIGENTI RUOLO	83	73	156
DIRIGENTI FUORI D.O.	8	4	12
CATEFORIA D	1.152	1.341	2.493
POSIZIONI ORGANIZZATIVE	212	275	487
CATEGORIA C	1.403	4.307	5.710
CATEGORIA B	623	1.507	2.130
CATEGORIA A	21	23	44
TOTALE	3.502	7.530	11.032

**PERSONALE TEMPO DETERMINATO SUDDIVISO PER SESSO E FASCIA
DI ETA' AL 31 DICEMBRE 2011**

	FINO A 29 ANNI		DA 30 A 39 ANNI		DA 40 A 49 ANNI		50 ANNI E OLTRE		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
TEMPI DETERMINATI	4	30	17	191	11	88	9	19	41	328

INCARICHI DI ALTA DIRIGENZA PER SESSO AL 31-12-2011

	uomini	donne
DIRETTORI CODIR	8	5
DIRETTORI	12	7
DIRETTORI CIRCOSCRIZIONI	6	4

**DISTRIBUZIONE DEI DIRIGENTI PER FASCE
RETRIBUTIVE E PER GENERE
AL 31-12-2011**

	uomini	donne
FASCE DIRIGENTI:		
1^ FASCIA	24	31
2^ FASCIA	29	21
3^ FASCIA	30	19
4^ FASCIA	14	10
TOTALE	97	81

CONGEDI E PERMESSI

TIPO CONGEDO	uomini	donne	totale
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 100%	114	917	1.031
CONGEDO PARENTALE RETRIBUITO 30%	68	902	970
CONGEDO PARENTALE NON RETRIBUITO	153	990	1.143
ASPETTATIVA RETRIBUITA	29	144	173
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	57	412	469
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 3) - ASSISTENZA ALTRE PERSONE	214	831	1.045
PERMESSI L. 104 (ART. 33 C. 6) - PER SE STESSI	53	26	79