

# **CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO**

## **GENDER EQUALITY PLAN**

**2022-2024**

## COLLABORAZIONI e RINGRAZIAMENTI

Il presente documento è stato predisposto dal Gruppo di Lavoro composto da Francesca Cattaneo, Giuseppe Estivo, Claudia Fassero, Antonella Ferrero, Simone Goano, Valeria Veglia con il coordinamento di Antonella Ferrero. Dirigente responsabile Monica Tarchi.

Hanno collaborato inoltre Francesca Roagna e Martina Zamboni.

Infine, si ringraziano per la disponibilità e i preziosi consigli Claudia De Giorgi, Laura Fulci e Arianna Montorsi del Politecnico di Torino.

## Indice

INTRODUZIONE.....	4
Il Gender Equality Plan della Città Metropolitana di Torino.....	4
Il GEP e il Piano di Azioni Positive dell’Ente.....	7
IL CONTESTO.....	8
La transizione per lo sviluppo sostenibile.....	8
Torino metropoli più attrattiva giusta ed eguale: le linee di mandato dell’Ente.....	9
Il coinvolgimento della Città Metropolitana di Torino nelle politiche di genere.....	10
Analisi della situazione di partenza - L’assetto organico dell’Ente.....	11
PIANIFICAZIONE – AREE DI INTERVENTO E OBIETTIVI.....	13
1. Cultura di genere nell’Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.....	13
2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.....	14
3. Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.....	15
4. Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni dei Dipartimenti e delle Direzioni della Città Metropolitana.....	15
5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.....	16
TRASVERSALITÀ – SINTESI E OBIETTIVI CONDIVISI.....	17
RISORSE.....	17
ATTUAZIONE.....	17
MONITORAGGIO.....	18

### Allegati

- 1) Indagine sulla distribuzione di genere tra il personale della Città metropolitana di Torino e nelle Società Partecipate
- 2) Dettaglio Azioni Previste

## INTRODUZIONE

"Nelle sue azioni l'Unione mira ad eliminare le ineguaglianze, nonché a promuovere la parità, tra uomini e donne", recita l'Articolo 8 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea.

Negli ultimi decenni l'Unione Europea ha compiuto notevoli passi per favorire l'uguaglianza di genere con percorsi e attività volte a capire le cause delle disparità ancora esistenti e la realizzazione di norme per promuovere parità di trattamento e di misure specifiche a favore delle donne. L'Italia, nel contesto Europeo, si trova ancora in una posizione piuttosto arretrata, come mostra l'indice sull'uguaglianza di genere dello *European Institute for Gender Equality* (EIGE) secondo il quale l'Italia, con 63,8 punti su 100, risulta quattordicesima nella scala dei Paesi dell'Unione, inferiore di 4,2 punti alla media UE<sup>1</sup>.

La Commissione Europea, tra le altre misure e in coerenza con la Strategia per la parità di genere 2020-2025 dell'UE, ha previsto che le istituzioni pubbliche e private che vogliano accedere ai fondi del programma Horizon Europe debbano dotarsi del *Gender Equality Plan* (GEP).

### Il Gender Equality Plan della Città Metropolitana di Torino

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.

L'idea che sostiene un approccio di *gender mainstreaming* è che nessuna iniziativa di programmazione possa considerarsi neutra rispetto al genere, vista l'influenza che tale costruito sociale ha nel condizionare i comportamenti di cittadini e cittadine.

L'obiettivo finale è rendere le politiche capaci di tener conto delle differenze di genere che sono trasversali a tutte le altre differenze (disabilità, etnia, religione, età...) tutelate dalle norme in quanto fattori di possibili discriminazioni)<sup>2</sup>

---

1 European Union Gender Equality Index 2021

2 Legge regionale 23 marzo 2016, n. 5. Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale. : "

Per passare dalla teoria alla pratica – e fare in modo che il *gender mainstreaming* non rimanga uno slogan privo di significato – si rende necessario implementare piani che individuino con chiarezza obiettivi ed indicatori concreti e misurabili.

I GEP sono lo strumento pensato affinché ogni organizzazione possa definire il quadro legale, organizzativo, economico e sociale e le condizioni operative per rendere concreto il *gender mainstreaming*. Essi sono caratterizzati dall'identificazione di un ventaglio di azioni strategiche volte a raggiungere in un determinato lasso di tempo i risultati attesi in termini di parità di genere, a partire da un'analisi preliminare delle disuguaglianze di genere nel contesto di riferimento.

Il GEP può essere articolato in **diverse fasi** per ognuna delle quali occorre pianificare diverse azioni:

1. fase di **analisi**, in cui vengono raccolti i dati e le procedure disaggregati per sesso, processi e pratiche sono valutati criticamente al fine di rilevare disuguaglianze e pregiudizi di genere;
2. fase di **pianificazione**, in cui si definiscono gli obiettivi, sono identificate le azioni e le misure per porre rimedio ai problemi individuati, sono attribuite risorse e responsabilità e concordate le tempistiche;
3. fase di **attuazione**, in cui vengono implementate le attività e le azioni di sensibilizzazione al fine di ampliare progressivamente la rete degli *stakeholder*;
4. fase di **monitoraggio**, in cui il processo è regolarmente seguito e i risultati sono valutati, al fine di consentire aggiustamenti e miglioramenti.

Per rispondere alla necessità di individuare azioni concrete per il raggiungimento di obiettivi utili a rafforzare le opportunità e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici all'interno della propria struttura, rispondendo in questo modo a quanto richiesto dalla Commissione Europea, la Città metropolitana di Torino ha istituito un Gruppo di Lavoro (GdL-GEP) per redigere il Piano per la Parità di Genere.

Il GdL-GEP, coordinato dalla Direzione SA4 – Istruzione e sviluppo sociale, svolge attività di proposta di pianificazione per tutto l'Ente. Partecipano al gruppo di lavoro una rappresentanza della Direzione Risorse Umane, dei singoli Dipartimenti dell'Ente e della funzione specializzata Progetti e programmi Europei ed internazionali. Tutte le Direzioni sono comunque coinvolte per le parti di competenza nell'attuazione delle azioni e per la

raccolta dei dati e delle informazioni necessarie. Il gruppo di lavoro costituisce la cabina di regia del GEP e ha la funzione di supportare la Direzione Generale nella valutazione in itinere e della definizione delle proposte di intervento e aggiornamento che si riterranno necessarie.

Il documento è stato costruito sulla base delle peculiarità dell'Ente, delle sue competenze e attività istituzionali, pensando ad uno strumento con obiettivi chiari il cui raggiungimento sia facilmente verificabile.

Il GEP fornisce strumenti e indicazioni 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 (es. indirizzi sullo *smartworking*).

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.

Il GEP della Città Metropolitana di Torino è costituito con attenzione alle cinque aree tematiche di intervento individuate dall'Unione Europea, poi declinate all'interno dell'Ente:

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.

Le aree di intervento sopra elencate sono state declinate dalla Città Metropolitana, secondo le proprie competenze, come di seguito descritto:

1. Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione 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.

Per ogni area sono state predisposte schede descrittive delle azioni da realizzare (cfr Allegato 2) definendo tempistiche, risorse, responsabilità e indicatori che possono altresì recepire e/o integrare gli indicatori in tema di equità di genere contenuti o proposti da inserire nel PEG (Piano Esecutivo di Gestione<sup>3</sup>), garantendo così la gestione operativa e l'attuazione delle azioni secondo un ciclo virtuoso di mutuo "apprendimento", con ricadute anche sulla performance di struttura e individuali.

Ogni azione riporta il riferimento specifico agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals, SDGs*) dell'Agenda 2030 dell'ONU, definiti con l'intento di porre fine alla povertà, lottare contro l'ineguaglianza e favorire lo sviluppo sociale ed economico e che tutte le Istituzioni sono chiamate a perseguire.

Il Gender Equality Plan ha durata triennale, viene approvato con Delibera del Consiglio metropolitano e costituisce lo strumento di integrazione delle politiche di genere nella pianificazione e programmazione dell'Ente.

## Il GEP e il Piano di Azioni Positive dell'Ente

Al momento della stesura del GEP l'Ente Città Metropolitana si è già dotata di un Piano di Azioni Positive 2022-2024, il documento programmatico per introdurre Azioni Positive all'interno del contesto organizzativo e di lavoro (D.L.gs.198/2006), redatto dal CUG (Comitato Unico di Garanzia) i cui obiettivi sono:

- 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

---

<sup>3</sup> Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è lo strumento fondamentale di raccordo tra le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, espresse dagli organi di governo dell'Ente Locale e le funzioni di gestione che spettano ai dirigenti o ai responsabili dei servizi. L'articolo 169 del TUEL stabilisce che, entro venti giorni dall'approvazione del bilancio da parte del Consiglio, la Giunta delibera il PEG in cui individua gli obiettivi della gestione e affida gli stessi ai responsabili dei servizi unitamente alle dotazioni necessarie.

dell'amministrazione, in modo da armonizzare le esigenze dell'Ente con quelle delle dipendenti e dei dipendenti;

- sostenere la crescita professionale e di carriera promuovendo l'inserimento delle donne nei settori, nei livelli professionali e nelle posizioni gerarchiche nei quali sono sotto-rappresentate;
- 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.

Il GEP della Città Metropolitana prende in considerazione le azioni proposte dal sopra citato PAP e viene sottoposto alla valutazione del Comitato Unico di Garanzia per l'espressione di un proprio parere e per l'esercizio dei compiti consultivi, propositivi e di verifica dello stesso.

## IL CONTESTO

### La transizione per lo sviluppo sostenibile

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, 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 da perseguire, come gli altri, entro il 2030) 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 di diritti a tutti i livelli di partecipazione.

Il complesso sistema di territorializzazione degli obiettivi mondiali per lo sviluppo sostenibile investe l'Unione Europea, quindi il livello nazionale, con la Strategia nazionale per lo sviluppo sostenibile (SNSvS), articolata in 5 Aree – Persone, Pianeta, Prosperità, Pace e Partnership – che offre il quadro di riferimento per i processi di pianificazione,



programmazione e valutazione di tipo territoriale per lo sviluppo sostenibile (Art. 34 del D.lgs. 152/2006 e ss.mm.ii. - Norme in materia ambientale).

In base allo stesso articolo 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, diseguaglianze 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 articolato contesto, la Città metropolitana di Torino sta redigendo la propria Agenda per lo sviluppo sostenibile, che individuerà missioni e aree di intervento, coerenti ed attuative della Strategia Regionale, a cui le pianificazioni e programmazioni di area vasta e locali dovranno fare riferimento.

### **Torino metropoli più attrattiva giusta ed eguale: le linee di mandato dell’Ente**

Il GEP 2022-2024 prende come riferimento le linee di mandato espresse dall’Ente in sede di deliberazione consigliere n.3/2022. *Torino metropoli più attrattiva giusta ed eguale*<sup>4</sup> vuole 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.

Comprende azioni volte ad introdurre e sostenere forme nuove di *housing* sociale e di residenzialità di comunità adatte alle specificità dei diversi contesti territoriali, che possono convogliare nuovi abitanti nei territori a demografia debole, oltre che prevenire e recuperare situazioni di esclusione sociale.

Le strategie individuate per realizzare questo asse sono:

- Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti: invertire il recente trend di perdita di attrattività del nord-ovest in generale e dell’area metropolitana di Torino in particolare attraverso politiche di attrazione, trattenimento e rientro dei talenti in tutti i settori della società e dell’economia metropolitana, anche valorizzando asset metropolitani come la qualità di vita,

---

<sup>4</sup> Linee Programmatiche Relative Alle Azioni Ed Ai Progetti Da Realizzare Nel Corso Del Mandato Metropolitano 2021 – 2026, Deliberazione Consiglio Metropolitano Di Torino 23 febbraio 2022

l'ambiente, i bassi costi di accesso alla casa ed ai servizi e la possibilità di insediarsi in territori molto diversi, realizzando le proprie aspirazioni di stile di vita personale e familiare;

- Riabitare Torino metropoli: costruire un insieme integrato di azioni che producano qualità abitativa diffusa nei diversi territori metropolitani, valorizzandone le specifiche peculiarità ed offerte insediative;
- Costruire un nuovo welfare urbano per una metropoli inclusiva e solidale: ripensare il sistema di welfare metropolitano in un'ottica di integrazione pubblico-privato e di imprenditoria ad impatto sociale, valorizzando il potenziale di impresa delle economie dei servizi alla persona e alla famiglia, dei servizi di comunità e di territorio e qualificando lavoro, processi e tecniche e competenze del terzo settore e dell'impresa sociale in questa direzione. Utilizzare il ruolo degli Enti nell'organizzare l'offerta di servizi per stimolare questa transizione;
- Attuare la clausola di condizionalità per i bandi legati al PNRR e alle risorse della politica di coesione, per riservare il 30% dei posti alle donne e ai più giovani.

## Il coinvolgimento della Città Metropolitana di Torino nelle politiche di genere

La Città Metropolitana di Torino è per propria natura un'istituzione attenta alle differenze di genere nel mondo del lavoro; fra le sue funzioni fondamentali rientra infatti il *controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul territorio di competenza*, concetti ripresi nello Statuto Istitutivo dell'Ente.

Attualmente l'Ente svolge attività di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione della cultura della parità e della non discriminazione ed interventi volti all'eliminazione della violenza maschile contro le donne ed al cambiamento degli autori di violenza di genere.

Oltre alle azioni rivolte alla cittadinanza, la Città Metropolitana di Torino si è attivata per supportare anche al proprio interno la cultura della non discriminazione, promuovendo ad esempio l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e prevedendo, all'interno del Piano delle Azioni Positive 2019-2021, interventi volti a perseguire una maggiore flessibilità nell'orario e nella

gestione del lavoro ed a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche.

Nel 2021 è stata inoltre promossa una ricerca quantitativa sul personale dipendente dell'Ente per analizzarne le caratteristiche e osservare la distribuzione di genere nei diversi ruoli professionali; ci si è inoltre concentrati sugli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

### **Analisi della situazione di partenza - L'assetto organico dell'Ente**

La Città Metropolitana di Torino ispira le proprie attività, come indicato all'interno dell'art. 1, comma 5 dello Statuto, alla realizzazione della parità di genere *“adottando azioni positive idonee ad assicurare pari opportunità per tutti, favorendo la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e impegnandosi ad assicurare la presenza paritaria di entrambi i sessi in tutti gli organi e le strutture organizzative collegiali dell'Ente”*. Ciò avviene sia attraverso le ordinarie attività di informazione, sensibilizzazione e tutela della cittadinanza sia attraverso l'adesione ad iniziative volte a eliminare le discriminazioni di genere come l'adesione alla Carta d'Intenti "Io Parlo e non Discrimino", sottoscritta nel 2016, e la partecipazione alla Rete regionale contro le discriminazioni in Piemonte.

Risulta indicativa di tale attenzione la scelta di svolgere nel corso del 2021 un'indagine sulla distribuzione di genere tra il personale della Città Metropolitana di Torino e nelle società partecipate attraverso cui sono state analizzate, con un'ottica di genere, informazioni relative a età, titoli di studio e livello di inquadramento generale del personale. Ci si è inoltre concentrati sulle figure che ricoprono ruoli di responsabilità organizzativa e sull'utilizzo degli strumenti di conciliazione vita-lavoro. Di seguito si presentano sinteticamente le principali evidenze raccolte e le conclusioni da essa derivanti. L'analisi completa è disponibile all'allegato 1 del presente documento.

I dati hanno permesso di osservare una presenza maschile lievemente maggiore (54%) nella totalità del personale dipendente; analizzando nello specifico le diverse categorie contrattuali si rileva come gli uomini siano maggiormente rappresentati nelle categorie di base (A e B) mentre le donne sono più presenti nelle categorie C e D. La maggiore disparità è rilevabile all'interno dei ruoli apicali, infatti su un totale di 23 dirigenti, gli uomini sono 15 mentre le donne sono 8. Interessante rilevare anche che, fra tutto il personale

dirigente, solamente fra le donne sono presenti persone con titoli di studio superiori alla laurea (dottorato o master).

È stata presa inoltre in considerazione l'area di residenza, ciò ha mostrato che sono gli uomini ad abitare più lontano e ad effettuare spostamenti più lunghi, anche tra Comuni diversi; probabilmente anche perché nel corso del tempo le donne chiedono mobilità presso luoghi di lavoro più vicini alla propria residenza.

Infine, l'analisi sull'utilizzo delle misure di conciliazione ha evidenziato che queste sono impiegate maggiormente dalle lavoratrici.

In sintesi la ricerca ha confermato l'esistenza di disuguaglianze di genere, soprattutto per quanto riguarda i percorsi di carriera. Infatti, a fronte di una distribuzione equa tra generi in entrata, con titoli di studio mediamente superiori per le donne, la percentuale di esse che ricopre un ruolo dirigenziale è ben al di sotto del 40%, ed è invece pari a 0% con riferimento alle figure apicali di nomina diretta.

Il permanere delle disuguaglianze tra i due generi è evidente anche quando si parla di conciliazione dei tempi vita-lavoro. Come già sottolineato, l'indagine ha evidenziato che le misure di conciliazione sono richieste maggiormente dalle donne, dato che conferma come tradizionalmente la cura della casa e della famiglia continui ad essere considerato un dovere della donna. Questo aspetto è visibile anche nella scelta dell'abitazione del nucleo familiare: generalmente si tende a privilegiare una maggiore vicinanza tra la casa e il luogo di lavoro delle donne con lo scopo di ridurre i tempi di spostamento e in modo che esse possano farsi carico maggiormente anche della cura del nucleo familiare.

L'analisi della distribuzione di genere nelle Società partecipate presenta un quadro ancora più squilibrato con una prevalenza netta di figure maschili, nonostante la Legge n.120 del 12 luglio 2011, conosciuta come legge Golfo-Mosca, preveda regole volte a garantire la rappresentatività femminile nella composizione degli organi di amministrazione e controllo nelle società con azioni quotate e nelle società a controllo pubblico.

Proprio in ragione dell'attuale squilibrio di genere la Città metropolitana ha scelto di dedicare all'interno del presente Piano una specifica azione di monitoraggio della presenza femminile negli organi di amministrazione e controllo delle Società partecipate.

## PIANIFICAZIONE – AREE DI INTERVENTO E OBIETTIVI

Alla luce dei risultati dell'analisi di contesto e dell'assetto organico dell'Ente rispetto al genere, in linea con la strategia della Commissione Europea, il GEP propone un insieme di obiettivi e, a cascata, di azioni, integrate in un'unica visione strategica di intervento coerente con le linee di mandato, con il Piano Strategico Metropolitano e con il PAP, focalizzando l'attenzione sulle cinque aree considerate prioritarie, come già sopra richiamato:

1. Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione 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.

A seguire vengono illustrate le aree di intervento e gli obiettivi individuati. Le schede che dettagliano le singole azioni costituiscono invece l'allegato 2 del presente documento.

### **1. Cultura di genere nell'Organizzazione e conciliazione vita privata e lavorativa.**

La Città metropolitana ritiene che per promuovere una cultura di genere e delle pari opportunità non ci si debba porre semplicemente l'obiettivo di ridurre le differenze di genere; gli interventi e le politiche devono infatti essere orientati alla promozione di un cambiamento nei ruoli genitoriali, negli equilibri familiari, nei modelli organizzativi del lavoro e del tempo, in funzione del complessivo mutamento dell'intera società che, per poter affrontare le sfide future, dovrà essere sempre più inclusiva.

Attraverso il GEP la Città metropolitana di Torino intende promuovere il benessere fisico, psicologico e sociale di tutto il personale dipendente attraverso l'adozione di azioni che facilitino la conciliazione delle esigenze organizzative con quelle individuali, sia relativamente alla gestione della famiglia sia rispetto alla crescita e alla soddisfazione professionale.

Per realizzare quanto descritto sono stati individuati i seguenti obiettivi specifici:

- Obiettivo 1: Diffusione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione di Città Metropolitana
- Obiettivo 2: Promozione del linguaggio di genere
- Obiettivo 3: Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi
- Obiettivo 4: Favorire la conciliazione vita privata e lavorativa
- Obiettivo 5: Supportare la mobilità sostenibile attraverso l'uso di mezzi di trasporto condivisi

## **2. Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali.**

L'Ente deve porre attenzione alla propria capacità di promuovere la parità tra uomo e donna nel processo decisionale. Infatti, favorire la partecipazione delle donne alla leadership ed all'accesso alle posizioni apicali caratterizzate da una maggiore capacità decisionale contribuirebbe a indirizzare e migliorare gli impatti per costruire una società più giusta.

Per fare questo occorre individuare i ruoli nell'organizzazione che comportano un maggiore contenuto decisionale. Nella fattispecie si tratta della direzione generale, della segreteria generale e delle direzioni dei dipartimenti. Tutti questi ruoli, sovraordinati alla direzione di una struttura semplice, vengono individuati per nomina da parte del Sindaco fra candidati di ambedue i sessi, si rileva tuttavia che al momento (2022) sono tutti ricoperti da persone di sesso maschile.

Questo conferma la tendenza ad avere una sufficiente presenza femminile, anche senza necessità di c.d. "quote rosa", in tutti i casi in cui le assunzioni avvengono per concorso o per selezione per titoli, mentre quando la scelta avviene "intuitu personae" e su base fiduciaria, la presenza femminile diventa del tutto sporadica, quando non completamente assente.

Il quadro esistente vede ancora lontana la situazione di parità nelle posizioni decisionali auspicata dalle direttive europee, e occorrerà molto impegno per raggiungere gli obiettivi di parità nella leadership che dovrebbero essere previsti sia nel piano strategico, sia nel programma di mandato dell'Amministrazione. Analogamente a quanto descritto per le

nomine di vertice dell'ente, avviene anche nella scelta dei rappresentanti della Città Metropolitana in società partecipate, nelle quali la presenza femminile si limita a ruoli operativi (ad esempio revisori dei conti) o alla rappresentanza in entità di minor rilievo e soprattutto di minore peso economico.

Per quanto sopra esposto, gli obiettivi individuati sono:

- Obiettivo 1: Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali.
- Obiettivo 2: Incrementare la parità di genere negli organi decisionali dei soggetti partecipati.

### **3. Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera.**

In questa area tematica vi sono grandi opportunità di miglioramento, a partire dalla situazione evidenziata nell'analisi sopra descritta. Come già evidenziato, nella Città Metropolitana esiste un buon tasso di femminilizzazione, che è più basso solo nelle categorie inferiori e tra il personale dirigente, con totale assenza femminile nelle posizioni apicali dell'Ente.

Di conseguenza, la Città Metropolitana ritiene strategico impegnarsi sugli obiettivi seguenti:

- Obiettivo 1: Aumentare la percentuale femminile nel reclutamento del personale dipendente
- Obiettivo 2: Ridurre il gap di genere nelle carriere del personale
- Obiettivo 3: Favorire un accesso equo alle collaborazioni e nuovi contratti con personale non dipendente

### **4. Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni dei Dipartimenti e delle Direzioni della Città Metropolitana**

I Dipartimenti che potrebbero essere coinvolti nel progetto sono il "Dipartimento Sviluppo Economico" ed il "Dipartimento Ambiente e Vigilanza Ambientale" in prima battuta, ma anche il "Dipartimento Territorio, Edilizia e Viabilità", che insieme esercitano operativamente le seguenti funzioni fondamentali assegnate dalla L.56/2014:

- a) adozione e aggiornamento annuale di un piano strategico triennale del territorio metropolitano, che costituisce atto di indirizzo per l'ente e per l'esercizio delle funzioni dei Comuni e delle Unioni di Comuni compresi nel predetto territorio, anche

in relazione all'esercizio di funzioni delegate o assegnate dalle regioni, nel rispetto delle leggi delle regioni nelle materie di loro competenza;

- b) pianificazione territoriale generale, ivi comprese le strutture di comunicazione, le reti di servizi e delle infrastrutture appartenenti alla competenza della comunità metropolitana, anche fissando vincoli e obiettivi all'attività e all'esercizio delle funzioni dei comuni compresi nel territorio metropolitano;
- c) strutturazione di sistemi coordinati di gestione dei servizi pubblici, organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito metropolitano. D'intesa con i comuni interessati la Città metropolitana può esercitare le funzioni di predisposizione dei documenti di gara, di stazione appaltante, di monitoraggio dei contratti di servizio e di organizzazione di concorsi e procedure selettive;
- d) mobilità e viabilità, anche assicurando la compatibilità e la coerenza della pianificazione urbanistica comunale nell'ambito metropolitano;
- e) promozione e coordinamento dello sviluppo economico e sociale, anche assicurando sostegno e supporto alle attività economiche e di ricerca innovative e coerenti con la vocazione della Città metropolitana come delineata nel piano strategico del territorio di cui alla lettera a);
- f) promozione e coordinamento dei sistemi di informatizzazione e di digitalizzazione in ambito metropolitano.

Secondo questa organizzazione, l'obiettivo che in termini di GEP si può porre è:

- Obiettivo 1: Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente

## **5. Contrasto alle molestie e alla violenza di genere.**

La violenza di genere è un fenomeno presente in tutto il Paese che travalica i confini di età, cultura, classe ed istruzione; essa costituisce inoltre un serio ostacolo alla piena realizzazione delle pari opportunità. In continuità con le azioni già avviate sul territorio, la Città metropolitana di Torino ritiene indispensabile impegnarsi in una campagna di sensibilizzazione rivolta al proprio personale. Le azioni previste in questa area di intervento mirano sia ad accrescere la consapevolezza rispetto al fenomeno della violenza degli uomini contro le donne sia a garantire la presenza di una figura terza a cui il



personale possa rivolgersi per chiedere informazioni, consulenza o assistenza gratuita qualora siano oggetto di discriminazioni, molestie, lesioni della dignità o mobbing.

Si prefigurano i seguenti obiettivi:

- Obiettivo 1: Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere
- Obiettivo 2: Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie

## TRASVERSALITÀ – SINTESI E OBIETTIVI CONDIVISI

Alcune azioni hanno carattere trasversale e impegneranno tutti i Dipartimenti dell'Ente. Nello specifico si tratta delle seguenti:

- raccolta dati tenendo conto della dimensione di genere,
- promozione del linguaggio rispettoso e inclusivo,
- attenzione al genere nei concorsi e appalti .

## RISORSE

Per raggiungere gli obiettivi precedentemente descritti sono state previste numerose azioni che prevedono attività fra loro diversificate. Alcune azioni non necessitano di alcuna spesa specifica, altre possono essere svolte con le risorse già nelle disponibilità dei Dipartimenti di competenza, altre ancora invece necessiteranno di una previsione di spesa da inserire a bilancio per poter essere realizzate.

Nella tabella 1.1, contenuta nell'allegato 2, è disponibile l'elenco delle azioni con le relative risorse, quando necessarie, suddivise per risorse già previste dal normale bilancio dell'Ente oppure risorse necessarie stimate, che si auspica siano inserite a bilancio a partire dal 2023.

## ATTUAZIONE

L'attuazione è demandata ai Dipartimenti e alle Direzioni coinvolte nelle singole azioni per le parti di competenza. Nel caso di azioni con indicatori recepiti come obiettivi di PEG, l'attuazione ed il completamento dell'azione rientrano altresì nel Piano della Performance.

## MONITORAGGIO

L'integrazione degli indicatori di GEP tra gli obiettivi di PEG offre l'opportunità di monitorare l'attuazione delle azioni attraverso gli strumenti del controllo di gestione dell'Ente, evidenziando gli aspetti più operativi e connessi agli ambiti di intervento delle singole Direzioni coinvolte ed attribuendo responsabilità concrete finalizzate al raggiungimento effettivo dei risultati.

Questo monitoraggio si completa con l'analisi periodica dello stato di attuazione delle azioni, dei dati e degli elementi di contesto che il gruppo di lavoro/soggetto esterno potrà condurre annualmente al fine di valutare i traguardi raggiunti, i punti di forza e le opportunità di miglioramento ai fini dell'elaborazione della proposta di aggiornamento delle azioni (annuale) e dello strumento GEP (triennale).



***Indagine sulla distribuzione di genere tra il  
personale  
della Città metropolitana di Torino e nelle  
Società Partecipate***

La ricerca è stata realizzata da **Annamaria Berloco Scalera** nell'ambito dell'attività di tirocinio curriculare per il conseguimento della laurea magistrale in Politiche e servizio Sociale svolto presso l'Ufficio Pari Opportunità e Contrasto alle Discriminazioni, Direzione Istruzione e sviluppo sociale.

#### **Redazione ricerca:**

Dipartimento Sviluppo Economico

Ufficio Statistica, dati e processi innovativi territoriali **Francesca Cattaneo**

Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale

Ufficio Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni: **Antonella Ferrero, Martina Zamboni**

#### **Collaborazioni e Ringraziamenti**

Ambrogini Chiara, Ambrogio Attilio, Battù Estella, Boggio Merlo Paola, Campanale Claudia, Cattaneo Francesca Chiara, Colombino Carlo, Damone Sara, Dreazzani Claudia, Ficozzi Donatella, Fidone Giuseppe, Gatti Carla, La Mura Anna, Pedon Elena, Quagliano Michela, Ranieri Lucia, Sarzotti Emanuela, Tarchi Monica  
Servizio comunicazione della Città metropolitana

# Indice generale

1. INTRODUZIONE.....	4
2. LA DEFINIZIONE DELLA RICERCA.....	6
. 2.1 Metodologia utilizzata.....	9
3. IL PERSONALE DIPENDENTE IN CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO.....	11
. 3.1 La distribuzione dei generi.....	11
. 3.2 I livelli di istruzione.....	14
. 3.3 I ruoli di responsabilità.....	15
. 3.4 Il territorio di residenza.....	18
. 3.5 Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.....	19
. 3.5 Confronto con il territorio nazionale.....	24
4. LE SOCIETÀ PARTECIPATE.....	25
. 4.1 Enti di diritto privato controllati con nomina.....	27
. 4.2 Gli Enti di diritto controllati senza nomina.....	31
. 4.3 MHT – Metro Holding Torino.....	35
5. LE INTERVISTE.....	41
. 5.1 Come la conciliazione dei tempi influisce sulle lavoratrici: Interviste al personale della Città Metropolitana di Torino.....	41
. 5.2 Altre interviste.....	49
. 5.2.1 Pari opportunità e dignità sul posto di lavoro: Comitato Unico di Garanzia....	49
. 5.2.2 Intervista alla Presidente del CUG.....	50
. 5.2.3 Il ruolo della Consigliera di Parità.....	53
. 5.2.4 Intervista alla Consigliera di Parità.....	55
6. CONCLUSIONI.....	58

## 1.INTRODUZIONE

I cambiamenti che hanno coinvolto la società e il mondo del lavoro negli ultimi decenni hanno prodotto scenari inediti e portato alla ribalta nuove questioni sociali ed organizzative, legate alla necessità di garantire a tutta la popolazione le medesime opportunità di accesso alle risorse e di costruzione di una propria autonomia.

È noto che negli ultimi 50 anni si è verificato un costante aumento del numero di donne nel mondo del lavoro senza tuttavia che quest'ultimo si adeguasse alla loro presenza. A seguito di una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, infatti non sono stati messi in discussione i ruoli tradizionali di genere secondo i quali alle donne spetta prendersi cura della famiglia, mentre l'uomo ha il compito di provvedere al suo sostentamento (modello del *male-breadwinner*). A distanza di 50 anni questo quadro risulta ancora vero; se infatti il lavoro maschile viene visto sostanzialmente come un dovere, l'impegno professionale femminile è ancora considerato un diritto, un impegno che si è aggiunto all'elenco delle "cose da fare"<sup>1</sup>.

Attualmente nelle economie ad alto reddito - così come in quelle emergenti - la capacità di attrarre e trattenere il maggior numero possibile di donne nel mercato del lavoro è considerato come indice di una "economia intelligente". Nonostante ciò, il divario di genere nella partecipazione economica a livello globale rimane una delle maggiori disparità rilevabili nella società contemporanea, secondo solo alla disparità di empowerment politico. Secondo i risultati del Global Gender Gap Report 2021 stilato dal World Economic Forum solamente il 58% di questo divario è stato finora colmato e, in base ai trend rilevati negli anni passati, si stima che saranno necessari altri 267,6 anni per raggiungere un'equa partecipazione al mondo economico.

In Italia i dati dimostrano che, nonostante un consistente aumento della scolarizzazione femminile e dei tassi di entrata nel mondo del lavoro, esiste ancora una difformità nei percorsi lavorativi e nelle opportunità di carriera tra donne e uomini; ciò, oltre a rappresentare un problema in termini di equità, risulta essere anche un evidente spreco di risorse economiche e sociali.

---

<sup>1</sup> Pruna, M.L., (2007) "Donne al lavoro", ed. Il Mulino.

In merito alla partecipazione femminile nel mercato del lavoro le rilevazioni Eurostat 2019 indicano che l'occupazione femminile a livello europeo risulta pari al 67,3%; sebbene la percentuale sia aumentata di circa 5 punti rispetto a dieci anni prima, risulta un dato ancora nettamente inferiore a quello maschile (79%). Fra gli stati europei l'Italia si colloca al penultimo posto, con un tasso di occupazione femminile pari al 53,1%, ben 13,8 punti percentuali in meno rispetto alla media europea.

Un ulteriore elemento da considerare per valutare le disparità esistenti all'interno del mercato del lavoro è il cosiddetto *gender pay gap*, ossia il divario retributivo che risulta dalla differenza fra le retribuzioni lorde orarie di uomini e donne, trasversale ai vari settori dell'economia.

Secondo quanto riferito nel 2019 dalla Commissione Europea, nell'Unione il salario orario delle donne è mediamente più basso del 14,1% di quello maschile; ciò significa che, posto pari a 1 euro il salario medio orario di un uomo, una donna guadagna circa 86 centesimi. L'Italia si posiziona ben al di sotto della media europea, con un differenziale retributivo di genere di 4,7 punti percentuali. Diversa risulta tuttavia la situazione se si scinde il dato fra settore pubblico e privato, nel primo caso la percentuale si abbassa ulteriormente, scendendo al 2% mentre nel secondo si arriva ad una differenza del 17%, superiore alla media europea di quasi 3 punti percentuali.

Numerosi studi hanno legato questo dato con il fenomeno del *sorting*, ossia la tendenza delle donne a ricercare lavoro in imprese che riconoscono salari inferiori ad entrambi i generi; le lavoratrici avrebbero inoltre un minor potere contrattuale rispetto agli uomini a causa di difficoltà nella negoziazione dei salari e della maggiore esposizione a carriere discontinue per motivazioni legate alla maternità ed ai carichi di cura familiari.<sup>2</sup> Oltre alle sopraccitate caratteristiche individuali e aziendali, analisi più approfondite mostrano come esista una discriminazione salariale che non è riconducibile a nessuna differenza tra le caratteristiche delle lavoratrici rispetto a quelle dei lavoratori.<sup>3</sup>

In sostanza le donne hanno mediamente maggiori difficoltà a trovare un lavoro, percepiscono salari più bassi e faticano ad accedere a posizioni di potere; questa

---

<sup>2</sup> Casarico A., "Gender pay gap. Il ruolo delle imprese". Rivista E&M n. 4 2021

<sup>3</sup> Gender Gap Report 2021, Osservatorio Job Pricing

segregazione lavorativa viene ben descritte da due metafore: “soffitto di cristallo” e “pavimento appiccicoso”. La prima e maggiormente nota espressione risale al 1986 e fa riferimento all’invisibile barriera che impedisce alle donne di accedere alle posizioni apicali, meglio retribuite e di maggior prestigio.<sup>4</sup> È doveroso sottolineare come questa condizione non riguarda solamente le donne ma vada estesa anche ad altri soggetti; esistono infatti barriere legate ad atteggiamenti discriminatori dovuti ad etnia, orientamento religioso e sessuale, età e cittadinanza che impediscono ugualmente la mobilità verticale. Nonostante gli sforzi legislativi in tal merito, la parità di trattamento non si è ancora realizzata in tutto il panorama globale. L’espressione pavimento appiccicoso, di minor fama e più recente nascita, è stata coniata nel 2015 dall’economista Amaia Perez Orozco per indicare che le donne hanno maggiore difficoltà degli uomini a lasciare lavori temporanei, poco qualificati, caratterizzati da cattive condizioni lavorative, e soprattutto, mal remunerati. L’Istat all’interno del Rapporto annuale 2013 sulla situazione del paese sottolineava infatti che per spiegare il 50% dell’occupazione maschile occorrono 51 professioni, mentre per dar conto della totalità del fenomeno occupazionale femminile ne sono sufficienti 18.

Infine nella più recente riflessione sul mondo del lavoro è diventato centrale il tema della conciliazione, ossia la necessità di trovare un “giusto” equilibrio tra i diversi ruoli e le diverse responsabilità personali e lavorative. Va sottolineato come il tema risulti essere principalmente legato alle prospettive della componente femminile; la divisione del lavoro domestico e familiare non viene infatti messa in discussione, ma semplicemente si cerca di permettere alle donne di farsi carico degli impegni familiari senza per questo essere soggette a discriminazioni professionali.<sup>5</sup>

## **2.LA DEFINIZIONE DELLA RICERCA**

La Città Metropolitana di Torino, già Provincia di Torino, mostra attenzione alle differenze di genere nel mondo del lavoro, sia al proprio interno sia rispetto alla tutela della cittadinanza presente nel proprio territorio.

---

<sup>4</sup> Hymowitz C, Schellhardt T.D. (1986) “The glass ceiling: why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs”. *The Wall Street Journal*, 24 marzo

<sup>5</sup> Gottardi D, Calafà L.(2001), “Famiglia, lavoro, diritto: combinazioni possibili”, ed. Il Mulino



Fra le funzioni fondamentali dell'Ente la Legge 56/2014, all'art. 1 comma 85 lett. f, individua il controllo dei fenomeni discriminatori in ambito occupazionale e la promozione delle pari opportunità sul proprio territorio di competenza.

Attualmente la Città Metropolitana di Torino svolge in tutto il territorio metropolitano le seguenti attività:

- Azioni di informazione e sensibilizzazione finalizzate alla diffusione della cultura della parità e delle pari opportunità a livello cittadino metropolitano;
- Interventi volti all'eliminazione della violenza maschile contro le donne, in collaborazione con le associazioni e gli enti presenti sul territorio anche attraverso azioni per il cambiamento degli autori di violenza di genere;
- Azioni di sensibilizzazione e cambiamento culturale nei confronti delle persone LGBT+;
- Monitoraggio delle discriminazioni in ambito lavorativo realizzate in collaborazione con la Consiglieria di Parità;
- Promozione all'interno dell'Ente dell'utilizzo di un linguaggio conforme nei confronti del genere.

L'Ente ha inoltre raccolto la proposta della Città di Torino di aderire, insieme ad altre amministrazioni del territorio (Regione Piemonte, Consiglio Regionale del Piemonte e Università degli Studi di Torino), alla Carta d'Intenti "Io Parlo e non Discrimino"<sup>6</sup>, sottoscritta nel 2016, che impegna i soggetti sottoscrittori ad adottare linee guida che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione.

Sulla base di quanto previsto dall'art. 5 lett. f dello Statuto della Città Metropolitana di Torino, nel 2021 l'Ente si è impegnato a favorire e promuovere la diffusione di un linguaggio inclusivo predisponendo, in collaborazione con la professoressa Rachele Raus dell'Università degli Studi di Torino, il documento "Basta un clic". Il breve decalogo indica

---

<sup>6</sup> La carta d'intenti può essere consultata al seguente link: <http://www.irma-torino.it/it/index.php/carta-di-intenti>

delle buone pratiche di scrittura per l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e non discriminatorio per la stesura dei documenti prodotti dall'amministrazione.<sup>7</sup>

Elemento centrale rispetto alla riflessione sul tema ed all'individuazione di strategie d'azione, all'interno dell'Ente, è il Piano di Azioni Positive, un documento che tutte le Amministrazioni dello Stato devono obbligatoriamente predisporre con cadenza triennale, secondo quanto previsto dall'articolo 48 del Codice delle Pari opportunità (D.Lgs. 198/2006). Il Piano individua specifiche misure necessarie ad eliminare gli ostacoli che, al proprio interno, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. *“Le azioni positive sono uno strumento operativo della politica europea sorto da più di venti anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne sui luoghi di lavoro. Sono state istituite dal Consiglio dei Ministri della Comunità Europea del 1984 e sono state recepite dall'Italia dopo 7 anni con la Legge 10 aprile 1991, n.125”<sup>8</sup>.*

Per contestualizzare il tema, la presente ricerca presenta la situazione del personale dipendente in servizio presso l'Ente attraverso un'analisi in ottica di genere della composizione, dei ruoli e degli strumenti di conciliazione vita-lavoro, scegliendo poi di approfondire, tramite interviste, in quale misura la necessità di conciliare il lavoro esterno e la cura della propria famiglia abbia inciso sull'attività lavorativa delle donne all'interno dell'Ente.

Un altro aspetto investigato dalla ricerca riguarda la presenza femminile all'interno delle Società partecipate che coinvolgono la Città metropolitana di Torino, scegliendo in particolare di approfondire il ruolo ricoperto dalle donne all'interno di queste al fine di comprendere meglio gli esiti dell'applicazione della legge n.120 del 12 luglio 2011, - conosciuta come legge Golfo-Mosca-, che ha introdotto in Italia le regole volte ad assicurare e aumentare la rappresentatività femminile (quote rosa) nella composizione degli organi di

---

<sup>7</sup> Il decalogo è disponibile per la consultazione al seguente link:

[http://www.cittametropolitana.torino.it/speciali/2021/linguaggio\\_genere/dwd/BastaunclieDecalogo.pdf](http://www.cittametropolitana.torino.it/speciali/2021/linguaggio_genere/dwd/BastaunclieDecalogo.pdf)

<sup>8</sup> Piano di Azioni Positive di Città Metropolitana di Torino, triennio 2019-2021.

[https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/documents/78035/19852585/649\\_29920\\_2018\\_1.pdf/accb87e1-3870-466f-9516-849f5a4c98ac](https://trasparenza.cittametropolitana.torino.it/documents/78035/19852585/649_29920_2018_1.pdf/accb87e1-3870-466f-9516-849f5a4c98ac)

amministrazione e controllo nelle società con azioni quotate delle società a controllo pubblico.

Questa seconda parte di indagine, che nelle previsioni iniziali avrebbe dovuto raccogliere un numero maggiore di informazioni, si è dimostrata particolarmente laboriosa soprattutto nel reperimento del materiale non sempre disponibile.

### **.2.1 Metodologia utilizzata**

Durante la prima fase di ricerca sono stata analizzati, in un'ottica di genere, i dati quantitativi relativi al personale dipendente dell'Ente; l'analisi ha permesso di conoscere informazioni quali età, titoli di studio e livello di inquadramento generale del personale. Ci si è quindi concentrati, in modo particolare, sulle figure che ricoprono ruoli di responsabilità organizzativa, alte professionalità e sulle figure dirigenziali. Un altro approfondimento ha riguardato gli strumenti di conciliazione vita-lavoro.

I dati quantitativi hanno fotografato la distribuzione di genere all'interno dell'Ente, ma per comprendere meglio alcuni aspetti emersi dall'analisi quantitativa, come già anticipato in premessa, si è ritenuto opportuno procedere con un approfondimento che permettesse di focalizzare meglio, in quale misura la necessità di conciliare il lavoro esterno e la cura della propria famiglia abbia inciso sulle carriere lavorative delle donne all'interno dell'Ente. La domanda che ha guidato la costruzione dell'intervista è stata: "in che modo la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro può influenzare la carriera della donna lavoratrice? È possibile evidenziare dei cambiamenti rispetto alla conciliazione dei tempi che portino a pensare che tale equilibrio non sia una questione solo femminile?". L'argomento è stato esplorato attraverso una dozzina di interviste qualitative in cui sono state incluse, a campione, lavoratrici con un diverso livello di inquadramento e titolo di studio. Sono inoltre state intervistate la Consigliera di Parità e la Presidente del CUG, due figure specifiche istituite per sostenere e migliorare l'occupazione femminile per costruire con loro un quadro complessivo più ampio in relazione al tema delle donne e del mondo del lavoro. I risultati sono esposti nell'ultima parte del presente documento.

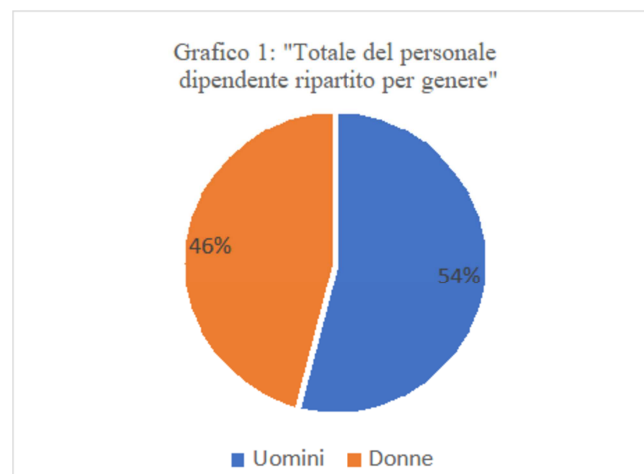
Per quanto riguarda le Società partecipate nelle quali è presente la Città metropolitana di Torino, si è cercato, in primo luogo, di comprendere il loro numero complessivo e la loro suddivisione in base al ruolo che l'Ente esercita sui loro organi di gestione. Successivamente, attraverso l'analisi dei siti web (sezione amministrazione trasparente), è stato possibile recuperare i curricula dei componenti dei loro organi di gestione, comprendere se vi è un'equità nella distribuzione di genere, quindi ricercare i profili professionali maggiormente ricorrenti tra le donne presenti.

Purtroppo, molti dei siti investigati non erano adeguatamente aggiornati o non fornivano le informazioni ricercate, quindi il livello di analisi dei curricula, spesso anche molto differenti tra loro nei contenuti e nei formati, non ha consentito gli approfondimenti immaginati.

### 3. IL PERSONALE DIPENDENTE IN CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

#### .3.1 La distribuzione dei generi<sup>9</sup>

L'analisi del personale dipendente in servizio presso la Città Metropolitana di Torino presenta il seguente quadro di raffronto tra la situazione di uomini e donne impiegati.

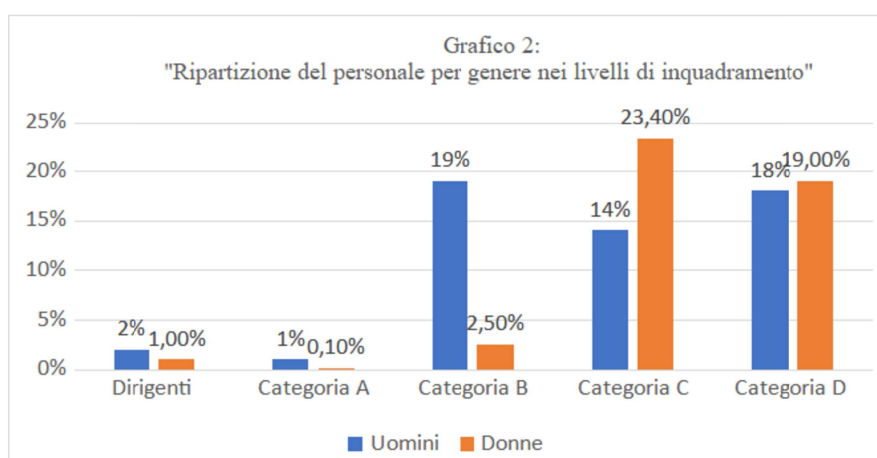


È possibile osservare nel grafico 1 una maggiore presenza di lavoratori rispetto alle lavoratrici; il totale del personale dipendente, infatti, è **789** di cui **426** di sesso maschile e **363** di sesso femminile.

<sup>9</sup>Rilevazione dati Direzione Risorse Umane al 31/12/20

Nel grafico 2 viene rappresentata la ripartizione del personale per genere nei livelli di inquadramento; attraverso questi dati è possibile riscontrare una disparità di genere nei ruoli apicali, infatti su un totale di 23 dirigenti gli uomini sono 15 mentre le donne sono 8.

Rispetto al personale non dirigenziale possiamo osservare una disparità nelle Categorie B e A con una presenza maschile superiore a quella femminile (Categoria B 153 uomini<sup>10</sup> e 20 donne, Categoria A 7 uomini, 1 donna). Diversamente nelle categorie D e C riscontriamo una maggiore presenza femminile (Categoria D 144 uomini, 149 donne, Categoria C 107 uomini, 185 donne).



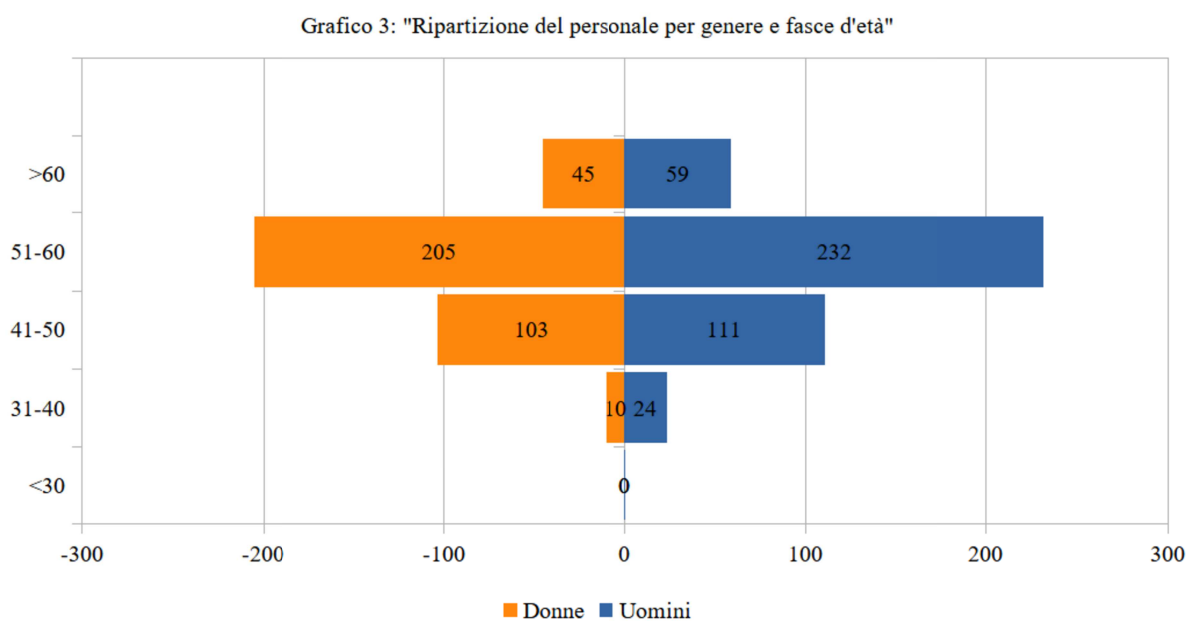
Passando ad analizzare il personale in base all'età anagrafica, (tabella 1 e grafico 3) si nota una presenza maggiore di persone appartenenti alla fascia 51-60 anni e una totale assenza di dipendenti con età al di sotto dei 30.

Tabella 1: "Ripartizione del personale per genere e fasce d'età"

Fascia d'età	Uomini	Donne
31-40	24	10
41-50	111	103
51-60	232	205
> 60	59	45

<sup>10</sup> L'ampia disparità di genere rilevabile all'interno della 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. Questa figura lavorativa rappresenta un'elevata percentuale del personale assunto in categoria B, al 31/12/2021 risultavano infatti essere ben 107.

Si fa presente tuttavia che i dati analizzati, prendendo come riferimento il personale dipendente al 31/12/2020, non contemplano gli aggiornamenti e i mutamenti organizzativi avvenuti nel corso del 2021 che possono modificare l'assetto futuro. A titolo d'esempio, al momento della stesura del report, si è venuti a conoscenza della cessazione di 60 contratti (21 donne e 39 uomini) dovuti principalmente a pensionamenti, e della stipula di 45 nuovo contratti di Formazione Lavoro rivolti a giovani under 32, di cui 22 uomini e 23 donne, fascia d'età fino a questo momento quasi del tutto assente nell'organico dell'Ente.



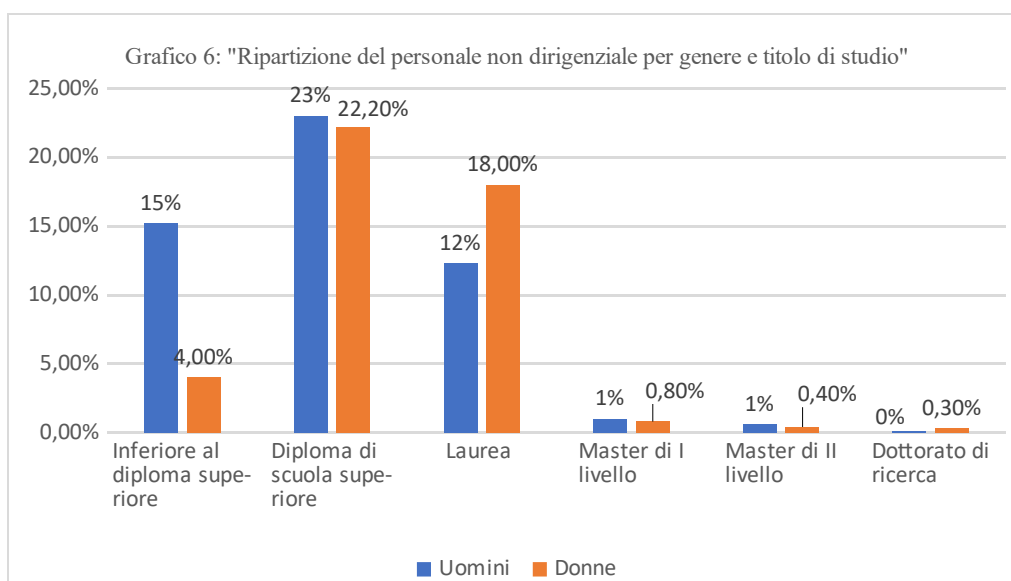
Nei successivi grafici viene rappresentata in maniera maggiormente dettagliata la ripartizione del personale per genere ed età nei diversi livelli di inquadramento.

### **. 3.2 I livelli di istruzione<sup>11</sup>**

Come sostenuto precedentemente la crescita dei livelli di scolarità e la partecipazione massiccia delle donne al mondo del lavoro sono i principali indicatori del processo di emancipazione femminile. La ricerca ha voluto porre il focus sulla distribuzione dei titoli di studio all'interno dell'Ente.

---

<sup>11</sup>Rilevazione dati Direzione Risorse Umane al 31/12/20



Prendendo in esame il personale non dirigenziale è possibile osservare che sono principalmente gli uomini ad avere titoli di studi inferiori al diploma, mentre, analizzando unitariamente i titoli superiori, si individua una maggiore omogeneità fra generi. Tuttavia se si valutano distintamente i titoli superiori, si può notare come gli uomini siano maggiormente presenti tra coloro che possiedono il diploma, mentre le donne sono più rappresentate nei titoli di studi universitari.

Si è provveduto a scorporare l'analisi del personale dirigenziale in quanto l'assunzione in ruolo è vincolata al possesso di un titolo di laurea, tuttavia è possibile individuare ugualmente una differenza in quanto le donne possiedono titoli di studio post laurea (un master ed un dottorato di ricerca), titolo non posseduto dagli uomini che ricoprono un ruolo dirigenziale <sup>12</sup>

<sup>12</sup> A causa di cambiamenti organizzativi i dati presentati nel grafico 7, a differenza di tutti gli altri dati della ricerca, fanno riferimento al numero di dirigenti presenti nell'Ente alla data del 31/12/2021.



### **.3.3 I ruoli di responsabilità<sup>13</sup>**

All'interno dell'Ente sono previste delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali definite come incarichi di Posizione Organizzativa<sup>14</sup> e Alte Professionalità<sup>15</sup>. Nella tabella 2 e nel grafico 8 vengono riportati i dati in merito a tali posizioni ripartite per genere.

Tabella 2: "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali ripartiti per genere"

<b>Tipo Posizione organizzativa</b>	<b>Uomini</b>	<b>Donne</b>	<b>Totale</b>
Posizione organizzativa	26	27	53
Alte professionalità	51	39	90
Totale personale	77	66	143

<sup>13</sup>Fonte dati Direzione Organizzazione al 31/12/21

<sup>14</sup> Ruolo che prevede lo svolgimento di "funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa". CCNL Funzioni Locali del 2018, art. 13 lettera a.

<sup>15</sup> Figura che svolge "attività 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". CCNL Funzioni Locali del 2018, art. 13 lettera b.

All'interno delle Alte professionalità è possibile evidenziare una maggior presenza di lavoratori rispetto alle lavoratrici, eppure risulta che il guadagno medio delle donne a cui è stata attribuita questa posizione è leggermente maggiore rispetto a quello degli uomini (differenza media di 629€). Per quanto riguarda le Posizioni organizzative si osserva una presenza maggiormente egualitaria, ma una retribuzione leggermente maggiore in capo alle figure ricoperte da uomini (differenza media di 541€).<sup>16</sup>

Osservando la distribuzione per genere delle posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali nelle differenti fasce di responsabilità, rappresentate in ordine di crescente dalla A2 alle E<sup>17</sup>, si può notare l'assenza di donne sia nella fascia massima responsabilità sia nella fascia minima.

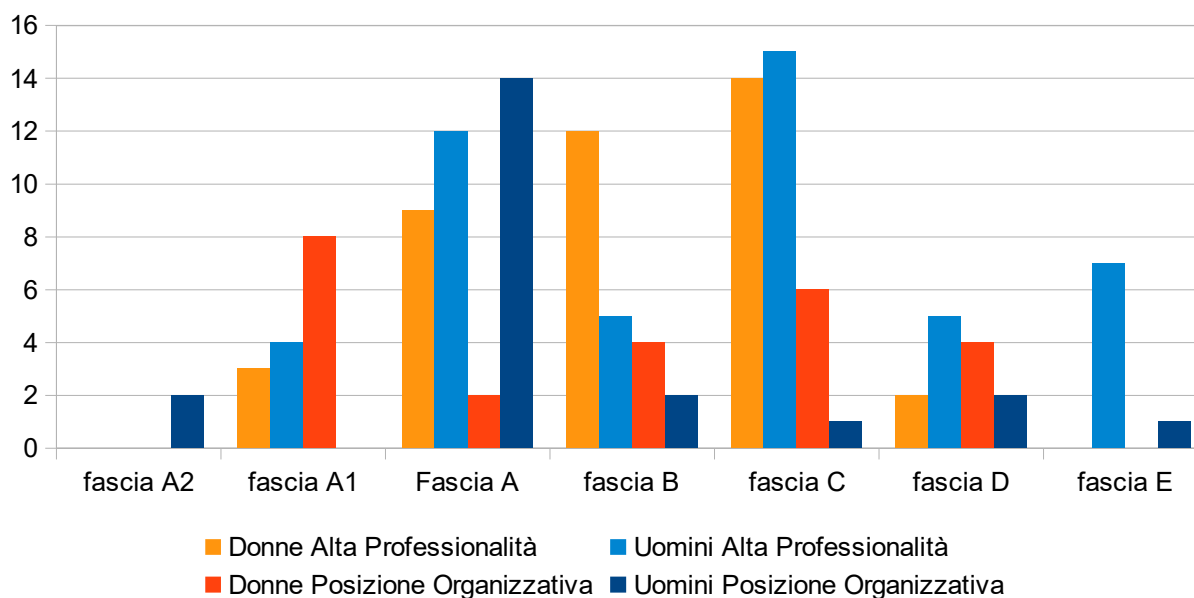
Tale differenze possono essere attribuite a specifiche professioni dove la distribuzione di genere non è ancora bilanciata.

---

<sup>16</sup> Le disparità rilevate in merito alla retribuzione ed alla rappresentanza derivano dalla suddivisione interna delle posizioni analizzate in fasce di responsabilità a cui corrispondono retribuzioni differenti.

<sup>17</sup> Le differenti responsabilità corrispondono alle seguenti fasce di pesatura e di retribuzione. F 20-29,99% - 5.000€; E 30-39,99% - 6.000€; D 40-49,99% - 7.800€ C 50-59,99 - 9.700€; B 60-69,99% - 11.200€ - A 70-79,99% - 13.000€; A1 80-89,99% - 14.500€; A2 >90% - 16.000€

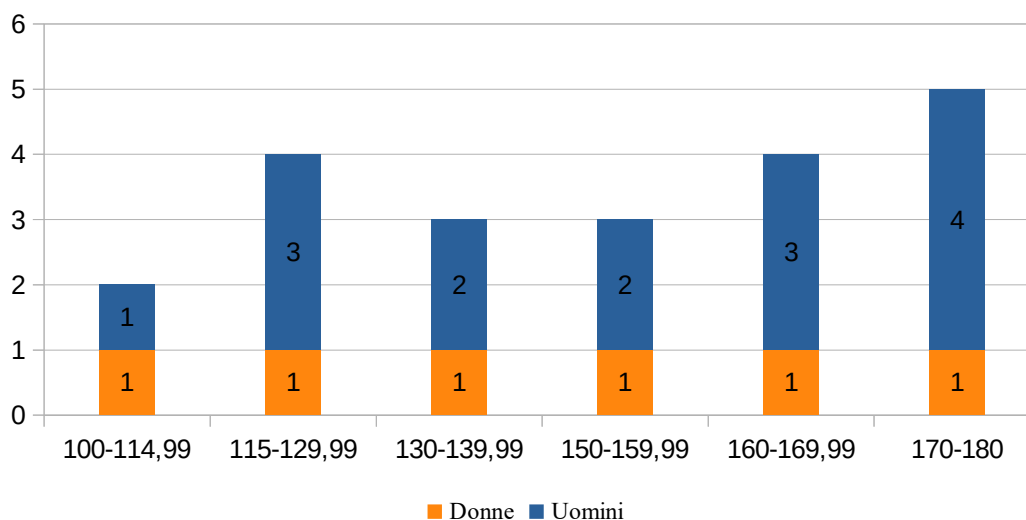
Grafico 9: "Posizioni di responsabilità remunerate non dirigenziali distribuite per fasce e genere"



Per quanto riguarda invece il personale con funzioni dirigenziali, aggiornato al 31/12/2021 si evidenzia una significativa differenza uomo-donna in termini numerici, su un totale di 21 dirigenti 6 sono donne. Ampliando l'analisi alla distribuzione di genere alle singole fasce di responsabilità<sup>18</sup> (grafico 10) è possibile osservare in generale una maggiore rappresentanza degli uomini, ad eccezione della fascia più bassa in cui invece vi è uguaglianza di genere. Il Gender pay gap risulta abbastanza contenuto, con un differenza tra le medie di retribuzione pari a 2.367€.

<sup>18</sup> Come per le Posizioni Organizzative e le Alte Professionalità anche i dirigenti sono suddivisi in fasce di responsabilità con corrispondenti range di retribuzione; queste tuttavia non sono categorizzate per lettera ma solo per intervalli di pesatura: 100-114,99 - 35.000€; 115-129,99 - 39.000€; 130-139,99 - 44.000€; 140-149,99 - 48.000€; 150-159,99 - 52.000€; 160-169,99 - 56.000€; 170-180 - 59.000€

Grafico 10: " "Posizioni dirigenziali distribuite per fasce e genere"



### .3.4 Il territorio di residenza

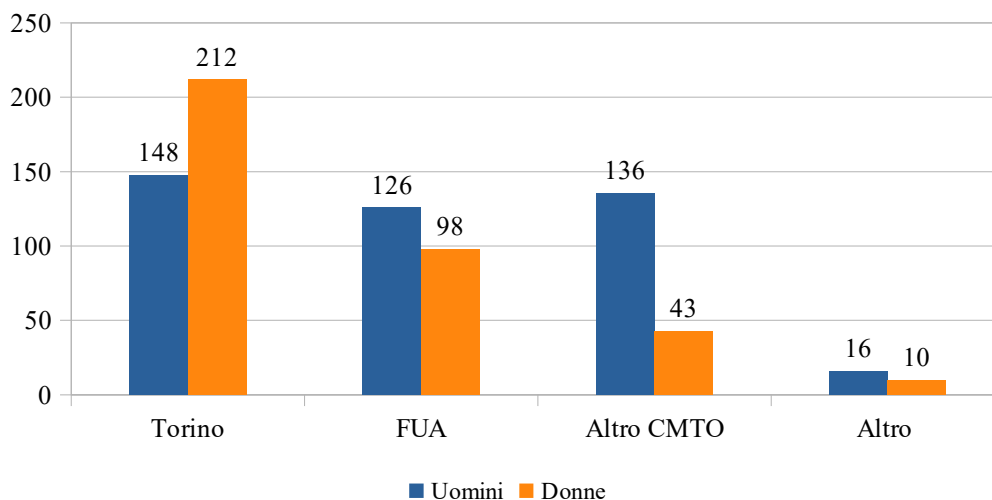
Tra gli elementi analizzati è stato preso in esame il territorio di residenza del personale, inteso come indicatore degli spostamenti, per comodità suddiviso in quattro aree: Torino città, area immediatamente adiacente a Torino (Fua, Functional urban areas)<sup>19</sup>, altri comuni comunque del territorio metropolitano, altri comuni esterni al territorio metropolitano. Dall'analisi è stato possibile evidenziare che sono principalmente gli uomini ad abitare più lontano e ad effettuare più spostamenti di comune, specialmente da quelli più lontani dall'area cittadina; tra le persone che vivono a Torino invece è maggiore il numero di donne.

Tale dato può essere ricondotto alla persistenza del modello sociale del *bread winner* dove i ruoli dei due generi all'interno della famiglia sono diversificati. Secondo questo modello il ruolo principale dell'uomo è quello di garantire il sostentamento di tutta la famiglia attraverso attività lavorative esterne al nucleo, mentre l'attività della donna è principalmente la cura familiare; il lavoro esterno femminile, sempre secondo il modello del *bread winner*, è inteso come di sostegno oppure integrativo a quello del capo famiglia. Secondo questa logica, come spiega il grafico 11, una maggiore prossimità tra occupazione esterna e

<sup>19</sup> Rientrano nelle FUA i Comuni in cui almeno il 15 per cento degli occupati residenti si reca quotidianamente nella City per lavorare. L'area funzionale urbana è quindi fondata sull'assunto in base al quale c'è un'area suburbana che ha con la città una relazione "funzionale" dal punto di vista economico.

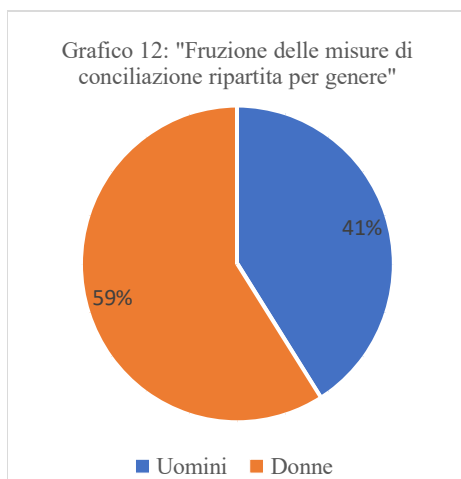
abitazione è più funzionale alla conciliazione, in quanto i tempi di spostamento casa-lavoro sarebbero ridotti.

Grafico 11: "Aree di residenza dei dipendenti"



### .3.5 Misure per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Grafico 12: "Fruizione delle misure di conciliazione ripartita per genere"



Quando si parla di strumenti di conciliazione si intende genericamente tutti quegli interventi, fruibili indistintamente sia nel settore pubblico che in quello privato, che facilitano il personale dipendente nell'armonizzazione dei tempi quotidiani, sia di lavoro sia di vita personale o familiare.

Preme ricordare come attualmente la riflessione sul tema abbia una marcata connotazione di genere; gli strumenti messi in campo sono infatti rivolti in misura prevalente alle donne, partendo dal presupposto che siano soprattutto queste ultime a dover gestire il problema della “doppia presenza”, con l’esito paradossale di consolidare la tradizionale divisione dei ruoli.

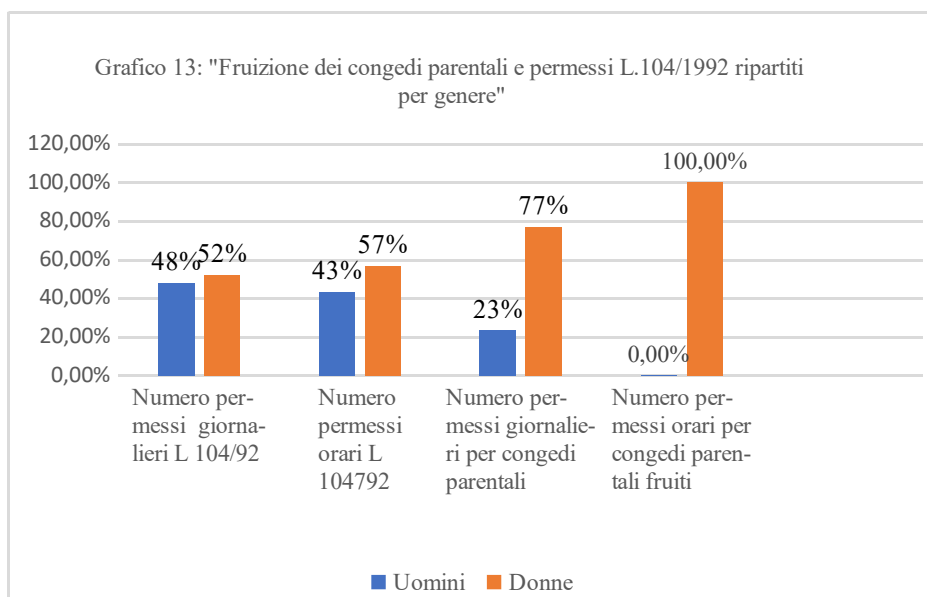
Si è inizialmente analizzato l’utilizzo dei congedi parentali e dei permessi ex L. 104/92 di cui si fornisce una breve definizione.

Il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura della prole nei suoi primi 12 anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali. Il congedo può essere fruito a giornate o a 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. 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.

Nella tabella 3 e nel grafico 13 sono raffigurati i dati del personale che ha usufruito delle misure di conciliazione considerate.

*Tabella 3 “Numero di congedi parentali e permessi L. 104/92 ripartiti per genere”*

	<b>UOMINI</b>	<b>DONNE</b>	<b>TOTALE</b>
<b>TIPO PERMESSO</b>	Valori assoluti	Valori assoluti	Valori assoluti
Permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	1.368	1.496	2.864
Permessi orari L.104/1992 fruiti	1.635	2.140	3.775
Permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	113	372	485
Permessi orari per congedi parentali fruiti	0	12	12
Totale permessi	3.116	4.020	7.136

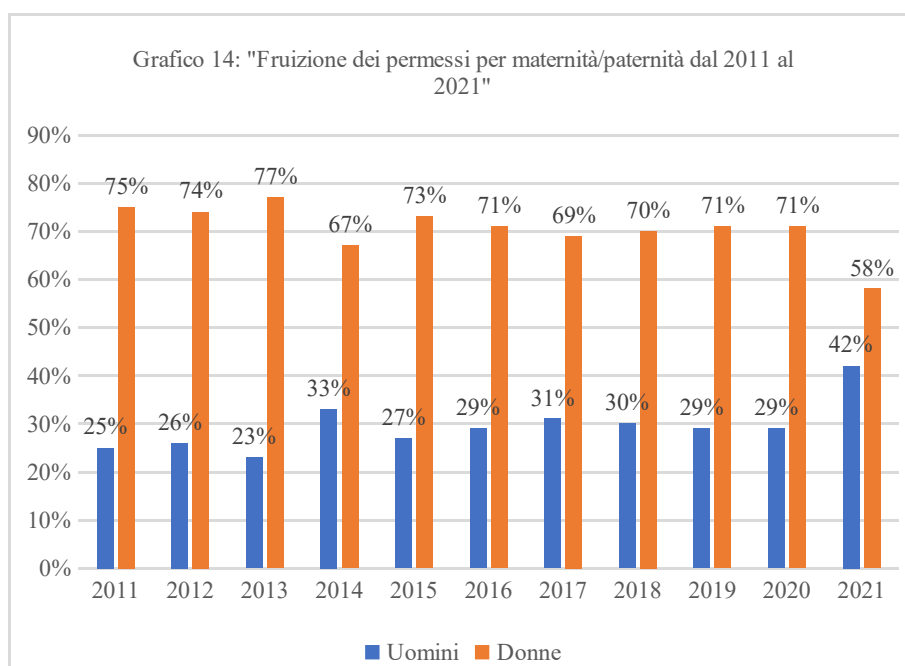


È possibile osservare come le misure di conciliazione vengano utilizzate maggiormente dalle lavoratrici; nello specifico si rileva una grande differenza nell'utilizzo dei permessi giornalieri per congedi parentali: su un totale di 485 richieste, il 77% è stato fruito da donne.

Per avere una visione più completa dei mutamenti avvenuti nella fruizione dei congedi per maternità e paternità, sono stati analizzati i dati relativi all'ultimo decennio (2011-2021), riportati nella tabella 4 e nel successivo grafico (14).

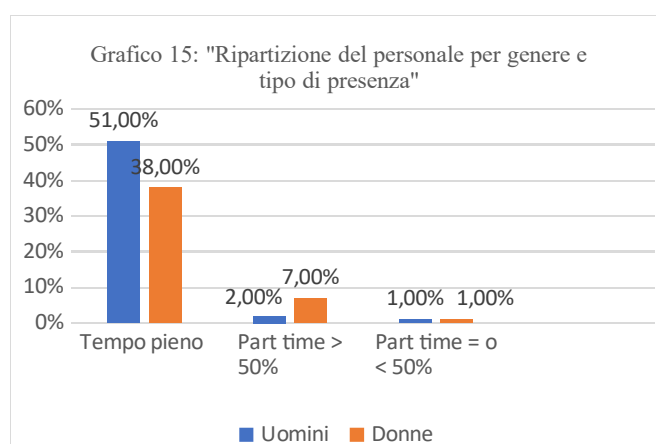
Tabella 4: "Fruizione dei permessi per maternità/paternità dal 2011 al 2021"

ANNO	DONNE	UOMINI	Totale
2011	78	26	104
2012	79	28	107
2013	75	23	98
2014	62	30	92
2015	69	26	95
2016	60	25	85
2017	46	21	67
2018	44	19	63
2019	34	14	48
2020	15	6	21
2021	7	5	12
<b>Totale</b>	<b>569</b>	<b>223</b>	<b>792</b>



Analizzando i dati è possibile osservare che tali permessi sono stati richiesti maggiormente dalle lavoratrici. E' inoltre rilevabile un costante calo nelle richieste: tale diminuzione può essere collegata a due fattori quali il calo delle nascite a livello nazionale e l'età media del personale in servizio nell'Ente. Con riferimento agli uomini, si può invece notare un progressivo aumento dei congedi usufruiti.

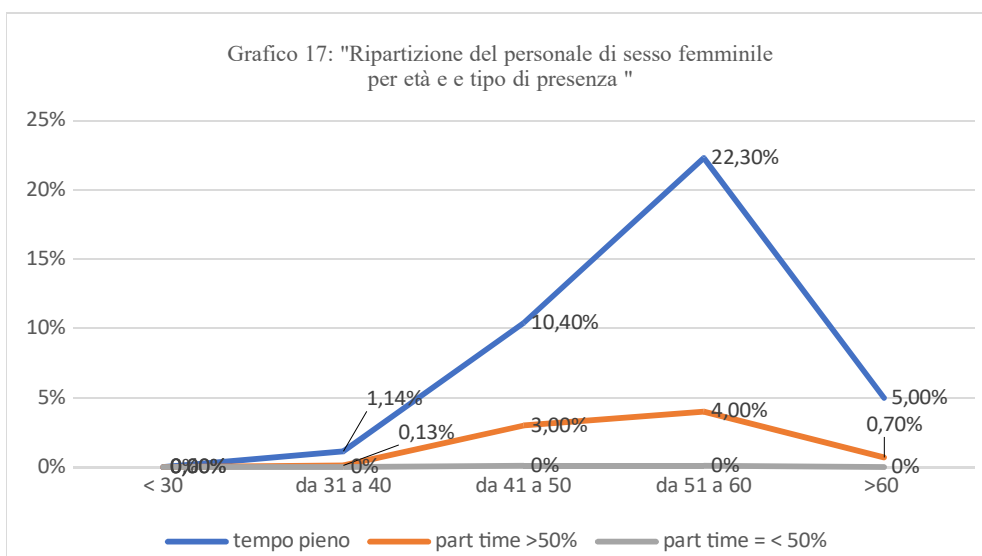
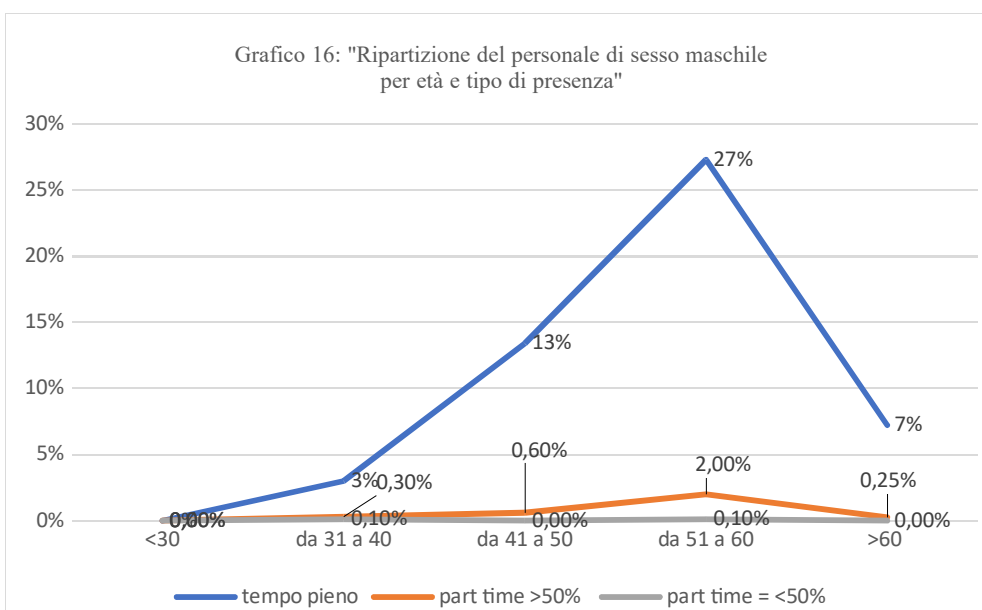
Altri strumenti di conciliazioni sono le modalità di lavoro flessibile, in particolare il part time.





Ponendo attenzione alla ripartizione del personale per genere e tipo di presenza (grafico 15), all'interno della Città Metropolitana, è possibile notare una disparità di comportamento uomo-donna: gli uomini tendono a prediligere rapporti di lavoro a tempo pieno mentre le donne scelgono in percentuale leggermente maggiore un part time superiore al 50%; rispetto ai rapporti di lavoro a tempo parziale uguale o inferiore al 50% è invece possibile riscontrare una pari rappresentanza di genere.

Attraverso i grafici 16 e 17 si rappresentano in maniera maggiormente dettagliata la ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza.



### **.3.5 Confronto con il territorio nazionale**

A livello nazionale, i dati del censimento sulle istituzioni pubbliche evidenziano una pubblica amministrazione in cui prevale la presenza femminile, con la componente delle donne in servizio pari al 57%. Nella Città Metropolitana di Torino lo stesso dato si attesta al 46%, ma occorre in effetti fare i conti con la presenza di mansioni considerate tipicamente maschili quali quella dei cantonieri a cui è affidata la sorveglianza e la manutenzione delle strade di competenza metropolitana.

Rispetto ai livelli di inquadramento, i dati del Conto annuale 2019 restituiscono una fotografia della PA in cui la categoria D è composta al 56% da donne, la dirigenza è affidata a donne nel 36% dei casi, la direzione generale nel 27% dei casi.

La Città metropolitana di Torino, con il Direttore Generale attualmente uomo, è in linea con la maggioranza degli enti, mentre sembra più favorevole la situazione rispetto alla compagine dei dirigenti in cui le donne pesano circa il 40%; di nuovo sfavorevole, rispetto al livello nazionale, l'incidenza delle donne nella categoria D. La distribuzione delle posizioni di responsabilità è l'elemento che maggiormente concorre al differenziale salariale di genere. In una struttura infatti che non prevede la contrattazione individuale, l'accesso a ruoli "pesati" per complessità e livello di responsabilità maggiori determina l'accesso a fasce di retribuzione superiori. Dalla relazione presentata da ISTAT<sup>20</sup> a corredo della proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio per rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne, emerge che *"il GPG (Gender Pay Gap) nel comparto a controllo privato è nel 2018 pari al 17,7%, nel comparto a controllo pubblico scende al 2% - a seguito dell'elevato tasso di femminilizzazione e della maggiore concentrazione di donne con alto titolo di studio"*.

Un'elaborazione del Sole24ore<sup>21</sup> fa emergere interessanti elementi: il GPG nel settore pubblico per le persone con età minore di trent'anni è addirittura negativo (-11,4%) a vantaggio delle donne, indicando che *"all'inizio del percorso di carriera la retribuzione media della componente femminile supera, e non di poco, quella media della componente"*

---

<sup>20</sup>Proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio (COM(2021), Audizione dell'Istituto Nazionale di Statistica - Dott.ssa Linda Laura Sabbadini Direttore della Direzione centrale per gli studi e la valorizzazione tematica nell'area delle statistiche sociali e demografiche

<sup>21</sup><https://alloyoop.ilsole24ore.com/2021/03/23/gender-pay-gap-nel-settore-pubblico-e-nel-settore-privato/>

*maschile. Questo vantaggio iniziale si rovescia però, col passare degli anni, a favore della componente maschile, fino a raggiungere il 5,3% per le persone con più di cinquant'anni".*

In questo contesto, il dato di Città metropolitana risulta comunque in linea e abbastanza contenuto.

#### **4. LE SOCIETÀ PARTECIPATE**

Le società partecipate sono aziende di cui la Pubblica Amministrazione detiene una quota di proprietà: se questa è superiore al 50% vengono definite: "Società a controllo pubblico" . Possono essere partecipate quelle società per azioni (s.p.a.) o a responsabilità limitata (s.r.l.) che offrono servizi di interesse generale o mirati a una missione di pubblico interesse.

La partecipazione può essere diretta, se l'ente possiede direttamente le quote, o indiretta, quando le quote sono possedute tramite un'altra società partecipata.

I compiti delle Amministrazioni Pubbliche relativi alle società controllate comprendono:

- la definizione delle regole che disciplinano la gestione e la direzione;
- l'analisi dei bilanci;
- la determinazione di obiettivi annuali e pluriennali sulle spese di funzionamento;
- le decisioni sulla composizione e sui compensi degli organi sociali.

L'art.11 del D.L. n. 175 del 19/08/2016, il c.d Testo unico delle società partecipate, regola la composizione degli organi amministrativi (consiglio d'amministrazione) e di controllo (collegio sindacale) delle società a controllo pubblico. Fra i principi istitutivi indicati per la loro composizione troviamo anche quello dell'equilibrio di genere, che richiede di prevedere almeno un terzo di donne negli amministratori delle singole società.

Tale principio è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla Legge n.120 del 12/07/2011, la c.d Golfo-Mosca; il legislatore, preso atto del cronico squilibrio di genere nelle posizioni apicali delle società con azioni quotate e delle società a controllo pubblico, ha inteso con questo strumento assicurare e aumentare la rappresentatività femminile nella composizione dei loro organi di amministrazione e controllo. Come già sostenuto, fra le società normate

dalla Legge Golfo-Mosca si individuano anche quelle a controllo pubblico, per cui è prevista una disciplina di dettaglio tramite il regolamento contenuto nel D.P.R. n. 251 del 30 novembre 2012.

La disciplina obbliga le società a comunicare la composizione degli organi sociali entro quindici giorni dalla nomina o dalla sostituzione; ove si accerti il mancato rispetto della quota di un terzo di donne nella composizione degli organi sociali, si prevede una diffida alla società a ripristinare l'equilibrio tra i generi entro sessanta giorni. In caso di inottemperanza viene fissato un nuovo termine di sessanta giorni, con l'avvertimento che, decorso inutilmente detto termine, ove la società non provveda, i componenti dell'organo sociale interessato decadono e si provvede alla ricostituzione dell'organo nei modi e nei termini previsti dalla legge e dallo statuto. A differenza della disciplina per le società private, non è prevista alcuna sanzione pecuniaria.

La Città metropolitana di Torino, attraverso Deliberazione del Consiglio metropolitano del 16/5/2018 Prot. 10805/2018, ha confermato la propria partecipazione ai c.d. Enti di diritto privato<sup>22</sup> operanti in ambiti differenti dalle competenze dell'Ente, ma che si sono dichiarati favorevoli alla permanenza della Città metropolitana di Torino nella compagine sociale, escludendo invece la propria partecipazione finanziaria alle spese dell'associazione/fondazione.

Gli Enti sono stati suddivisi in quattro categorie:

1. **Enti Strumentali**, contenente i soggetti partecipati e controllati di cui all'art. 11 ter D.Lgs. 118/2011 e le associazioni per le quali la Città metropolitana di Torino è intervenuta nella costituzione o nelle quali designa o nomina<sup>23</sup> rappresentanti negli organi di governo o di controllo;

---

<sup>22</sup> Per Enti di diritto privato in controllo pubblico si intendono gli enti di diritto privato sottoposti a controllo da parte di amministrazioni pubbliche, oppure gli enti costituiti o vigilati da pubbliche amministrazioni nei quali siano a queste riconosciuti, anche in assenza di una partecipazione azionaria, poteri di nomina dei vertici o dei componenti degli organi secondo quanto stabilito dall'art. 22, comma 1, lett. c), D.lgs. 33/2013.

<sup>23</sup>La nomina e la designazione sono entrambe forme di estrinsecazione del potere formale della pubblica amministrazione di individuare un determinato soggetto quale titolare di una determinata carica. Si differenziano tra loro in ragione del soggetto che procede all'investitura formale della persona prescelta. Nella nomina è l'organo esecutivo ad individuare la persona idonea a ricoprire un determinato incarico ed a procedere alla conseguente investitura, mentre nella designazione l'organo esecutivo individua la persona idonea mentre l'investitura formale compete ad un soggetto diverso.

2. Adesioni che rispondono a specifici obblighi di legge ovvero forme libere di associazione di cui al capo V tit. II D.Lgs 267/2000;
3. Associazioni e fondazioni per la partecipazione ai quali non derivano oneri finanziari per la Città metropolitana di Torino in forza di quanto stabilito dalla DCM 10805/2018 del 16/5/2018 a seguito del riordino delle deleghe in capo alla Città metropolitana di Torino;
4. Soggetti per i quali, in assenza di un rapporto di partecipazione, la Città metropolitana di Torino designa o nomina rappresentanti negli organi di governo, di indirizzo o di controllo.

Per agevolezza d'analisi le Società Partecipate sono state suddivise in due gruppi:

1. Enti di diritto privato controllati in cui Città Metropolitana di Torino ha potere di nomina o nei quali partecipa;
2. Enti di diritto privato controllati in cui Città Metropolitana di Torino non ha potere di nomina.

Per ogni Ente, come già enunciato in premessa, si è provveduto ad analizzare la composizione dei CdA e degli organi di controllo (collegio sindacale, revisori dei conti).

#### **.4.1 Enti di diritto privato controllati con nomina**

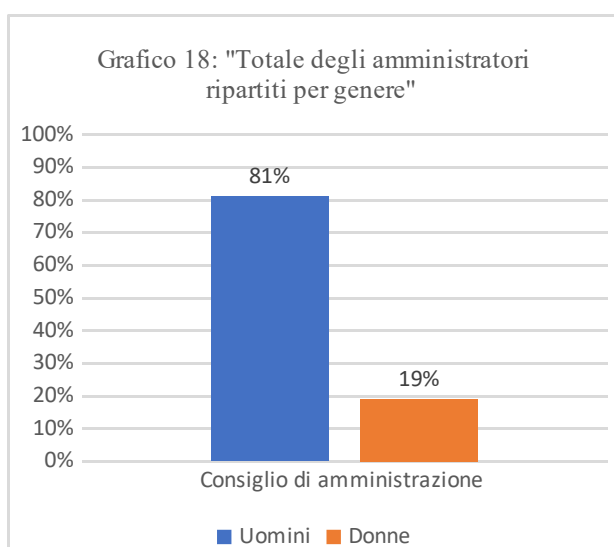
Fanno parte della prima categoria i seguenti Enti:

- Associazione A Come Ambiente
- Associazione Apriticielo
- Associazione Comitato Organizzatore degli European Masters Games
- Associazione Hydroaid Scuola Internazionale dell'acqua per lo sviluppo
- Associazione Ismel-Istituto per la memoria e la cultura del lavoro, dell'impresa e dei diritti sociali
- Associazione Museo diffuso della resistenza, della deportazione, della guerra, dei diritti e della libertà
- Associazione Rete Dafne Onlus

- C.S.I. – Piemonte
- Centro ricerche archeologiche e scavi di Torino per il Medio Oriente e l’Asia
- Associazione Distretto Aerospaziale Piemonte DAP
- Consorzio per gli insediamenti produttivi del canavese
- Csa – Centro Piemonte di Studi Africani
- Fondazione 20 Marzo 2006
- Fondazione Chierese per il tessile e per il Museo tessile
- Fondazione Its Innovazione per la Mobilità Sostenibile “Aerospazio-Meccatronica”
- Fondazione Its Tecnologie dell’informazione e della Comunicazione
- Fondazione Luigi Einaudi
- Fondazione Luigi Firpo Onlus
- Fondazione Michele Pellegrino
- Fondazione per l’ambiente Teobaldo Fenoglio- Onlus
- Fondazione Torino Wireless.

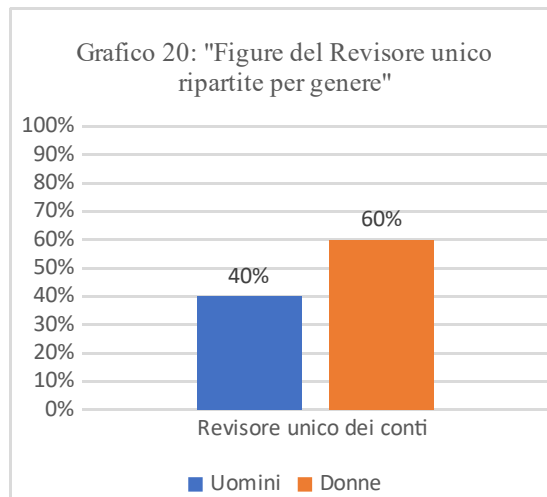
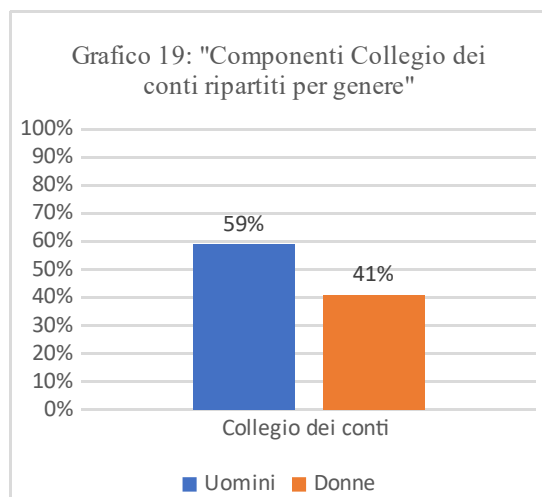
Analizzando i diversi Consigli di Amministrazione, come riportato nel grafico 18, è possibile osservare quanto segue:

- su un totale di 111 amministratori sono presenti 21 donne, ossia il 19%;
- 4 donne assumono il ruolo di presidente del CdA mentre una è vicepresidente;
- totale assenza di donne nel Consiglio di amministrazione in 6 dei 21 Enti.



L'analisi degli organi di controllo degli Enti rileva una minore disparità di genere.

- le donne sono 12, su un totale di 29 membri, rappresentando quindi il 41%;
- 3 sono le donne che assumono il ruolo di revisore unico dei conti ed 1 è presidente del collegio dei revisori;
- in 2 soli Enti si rileva una totale assenza di donne.



L'analisi dei 22<sup>24</sup> curricula disponibili delle donne presenti nei CdA e negli organi di controllo, ha permesso di formulare le seguenti osservazioni.

-Le consigliere sono generalmente laureate, in ampia parte in ambito umanistico e sociale, solamente una si ferma al diploma superiore.

-La maggior parte ha conseguito un dottorato di ricerca, due invece hanno svolto un master.

-Tutte parlano più di una lingua (principalmente inglese e francese).

-Alcune consigliere sono iscritte ad un Albo o più.

-Nella maggior parte dei casi i curricula evidenziano un variegato bagaglio di esperienze lavorative, per alcune donne la nomina rappresenta un avanzamento di carriera.

<sup>24</sup> Risultano assenti o parziali le informazioni fornite dai seguenti Enti: Apritricielo, Rete Dafne, Associazione Distretto aerospaziale Piemonte, Ita aerospazio, Its comunicazione, Wireless

Tabella 5; Composizione numerica suddivisa per genere

NOME SOCIETÀ	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			ORGANI DI CONTROLLO
	PRESIDENTE	VICE	CONSIGLIERI	
A come Ambiente	♂		♂♂♂ ♀	♀
Apriticielo	♂	♂	♂♂ ♀	♂ (Presidente) ♀♀
Master Games	♂		♂ ♀	♂
Hydroaid	♂	♂	♂♂♂	-
Ismel	♂	♂	♂♂ ♀	♂
Museo	♂	♂	♂♂♂	♂♂ ♀
Rete Dafne	♂		♂ ♀♀	-
C.S.I.	♀		♂♂♂ ♀	-
Ricerche Archeologiche	♂		♂♂♂ ♀	♂♂ ♀
Distretto Aerospaziale	♀	♂	♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂♂♂♂♂♂♂♂	-
Consorzio	♀	♂	♂♂♂	-
Csa	♂		♂♂ ♀	♀
20 Marzo 2006	♂	♂	♂	♀
Chierese	♂		♂	-
Its Aerospazio-Meccatronica	♂		♂♂ ♀♀	-
Its	♀		♂♂ ♀♀	-
Luigi Enaudi	♂	♂	♂♂♂ ♀	♂ ♀♀
Luigi Firpo	♂		♂♂♂♂	♂ ♀♀
Michele Pellegrino	♂		♂♂♂♀	♂♂♂
Teobaldo	♂	♂	♂♂♂	♂♂♂
Wireless	♂	♀	♂♂♂	♂♂ (Presidente) ♀



## **.4.2 Gli Enti di diritto controllati senza nomina**

All'interno di questo gruppo d'analisi sono presenti i seguenti Enti:

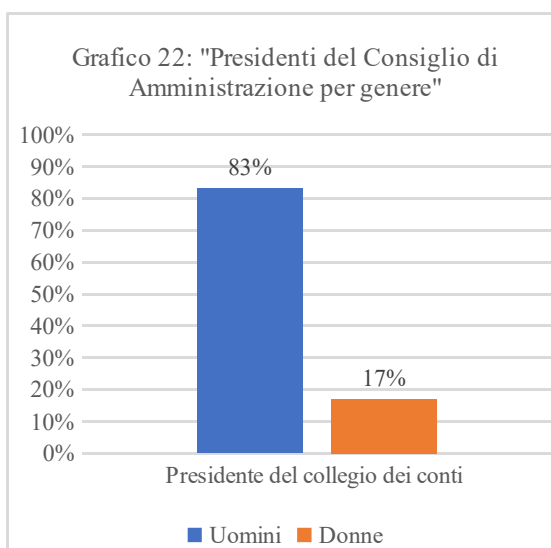
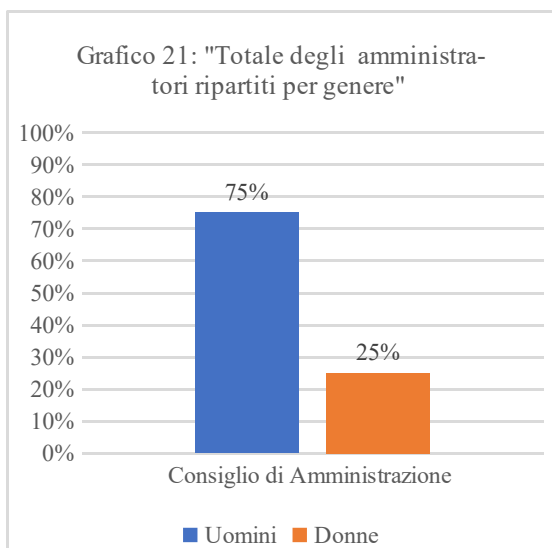
- Associazione Rete Comuni Solidali -Recosol
- Agenzia della Mobilità Piemontese
- Anci Piemonte
- Associazione Arco Latino
- Associazione Centro Internazionale di studi Primo Levi
- Associazione Città del Bio -Cultura del Territorio
- Associazione Comitato della Resistenza Colle del Lys
- Associazione Euromontana
- Associazione Mondiale delle Metropoli – Metropolis
- Associazione Nazionale dei Comuni Italiani -Anci
- Associazione per la Cooperazione Transregionale Locale ed Europea -Tecla
- Associazione Progetto San Carlo – Forte di Fenestrelle – Onlus
- Associazione Rete Metrex
- Associazione Strada Reale dei vini torinesi
- Associazione Uniatem
- Autori D'ambito n.3 “Torinese”
- Avviso Pubblico-Enti Locali e Regioni per la formazione civile contro le mafie
- Centro Studi Piero Gobetti
- Coordinamento Agende 21 Locali Italiane
- Fondazione Its Turismo e attività culturali Piemonte
- Fondazione Centro per la conservazione ed il restauro La Venaria Reale
- Istituto Nazionale di Urbanistica- Inu
- Istituto Piemontese per la storia della resistenza e della società contemporanea “Giorgio Agosti”
- Topix- Torino e Piemonte Internet Exchange
- Unione Nazionale Comuni, Comunità, Enti Montani- U.N.C.E.M.

Sono inoltre stati analizzati, nonostante fossero in fase di liquidazione<sup>25</sup> il Comitato promotore Direttrice Ferroviaria Europea ad alta Capacità merci e Passeggeri Lione-Torino-Milano/Genova-Venezia-Trieste-Lubiana Direttrice Europea Traspadana ed il Comitato Prusst 2010 Plan.

Come per le controllate con nomina, anche in questo caso è possibile rilevare assenza di equità di genere, su un totale di 239 amministratori le donne sono infatti 59 (25%); fra loro sono 4 le donne Presidenti e 5 Vicepresidenti.

---

<sup>25</sup>La cessazione delle partecipazioni pubbliche è regolamentata attraverso l'art. 10, comma 2 del D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175. La norma indica che la regola cardine per poter alienare le partecipazioni di un ente pubblico in una società sia la gara ad evidenza pubblica, è inoltre prevista come forma eccezionale la licitazione privata.



L'analisi dei collegi sindacali o dei revisori dei conti conferma le precedenti osservazioni: degli 11 Enti in cui è previsto un Collegio dei revisori dei conti o un Revisore unico, solamente in 2 sono presenti donne, entrambe presidenti; gli altri 9 sono composti esclusivamente da uomini. Su un totale di 26 membri risultano quindi 24 uomini e 2 donne.

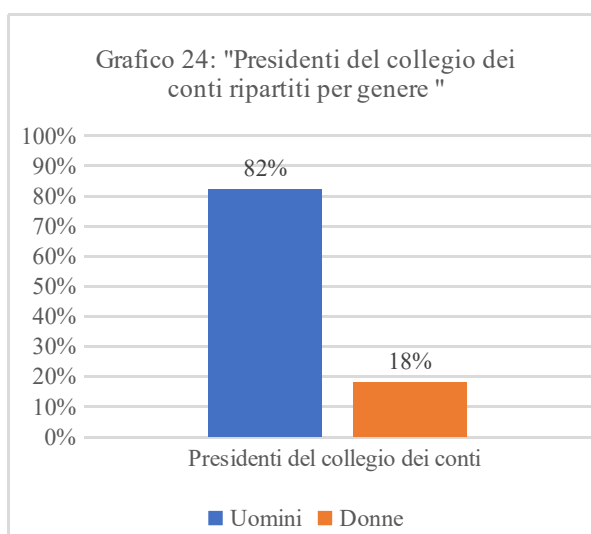
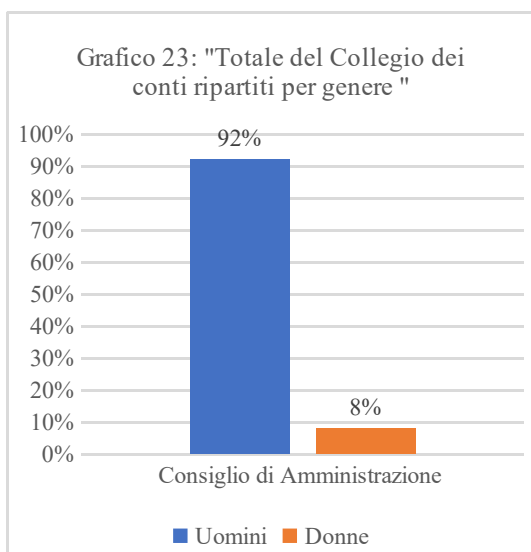


Tabella 6; Composizione numerica suddivisa per genere

NOME SOCIETÀ'	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE			ORGANI DI CONTROLLO
	PRESIDENTE	VICE	MEMBRI	
Recosol	♂		♂♂♂ ♀	-
Mobilità Piemonte	♀		♂♂ ♀	♂♂♂
Anci Piemonte	♂	♂	♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂♂♂♂ ♀♀♀	♂♂♂
Arco Latino	IN FASE DI AGGIORNAMENTO			
Primo Levi	♂	♂	♂♂ ♀	♂♂♂
Citta' del Bio	♂	♂	♂♂♂ ♀	-
Comitato Lys	♀	♀♀	♂♂	♂♂ ♀ (Presidente)
Euromontana	♂	♂♂♂♂♂♂	♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♀♀♀♀♀♀	-
Metropolis	♂		♂♂♂ ♀♀	
Anci	♂	♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂ ♀		
Tecla	♂	♂	♂♂ ♀	
Forte di Fenestrelle	♂	♂	♂♂♂♂♂♂ ♀♀	
Rete Metrex	♂	♂ ♀	♂♂ ♀♀♀	
Strada Reale dei Vini	♂		♂♂ ♀♀	♂♂
Uniatem	♂	♂	♂♂♂♂♂ ♀	
Autori d'ambito n 3 Torinese	13 aree omogenee ♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂ ♀♀♀	16 unioni montane ♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂♂♂♂♂♂♂♂		♂

Contro le mafie	♂	♂♂♂♂♂♂ ♀♀		♂
Piero Gobetti	♂	♀	♂♂♂♂♂♂♂ ♀	♂♂♂
Agende 21 Locali Italiane	♀	♀	♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂♂ ♀♀♀♀♀♀♀	
Its Turismo	♀	♂♂♂♂ ♀		
Venaria Reale	♂		♂♂♂♂♂♂♂ ♀♀	♂♂ ♀ (Presidente)
Inu	♂	♂	♂♂ ♀	♂♂
Giorgio Agosti	♂	♂	♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♀♀	♂♂♂♂
Topix	♂	♂	♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♂♂ ♀♀	
U.N.C.E.M.	♂	♂♂	♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂♂ ♀♀	

### .4.3 MHT – Metro Holding Torino<sup>26</sup>

Per recepire gli importanti cambiamenti legislativi e sociali e per gestire in modo efficace ed efficiente le proprie partecipazioni societarie, nel dicembre del 2020 la Città metropolitana di Torino ha istituito la Metro Holding Torino srl; la società opera secondo mission e obiettivi dettati dalla Città metropolitana di Torino, socio unico che esercita le attività di direzione e coordinamento al fine di garantire l’attuazione coordinata e unitaria dell’azione amministrativa.

La Metro Holding Torino si ispira ai seguenti obiettivi:

- a) attuare un’azione amministrativa coordinata ed unitaria (amministrazione delle partecipazioni) nel governo delle partecipazioni, anche nella prospettata volontà di procedere a nuove acquisizioni di partecipazioni strategiche;

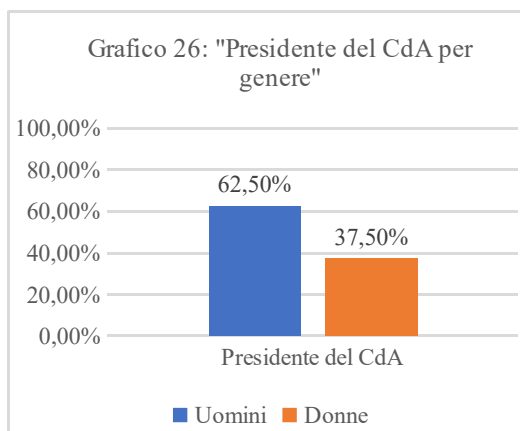
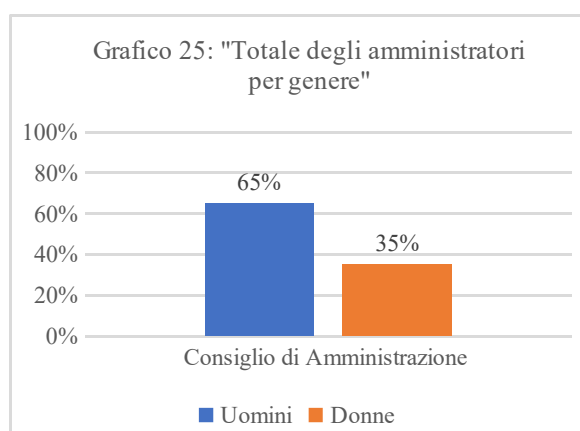
<sup>26</sup><https://metroholding.it/>

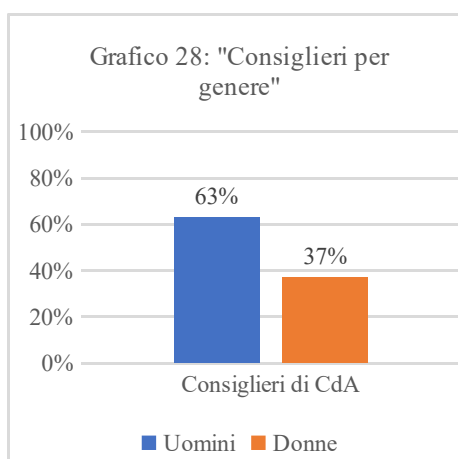
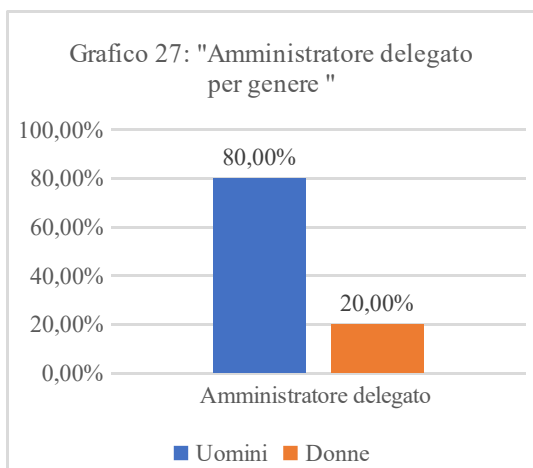
b) organizzare le partecipate della Città Metropolitana di Torino in modo efficiente, efficace ed economico garantendo l'esercizio stringente delle funzioni di vigilanza, controllo ed indirizzo, sia delle partecipazioni in essere, sia sulle scelte strategiche per l'acquisizione di nuove, nel rispetto delle finalità istituzionali dell'Ente.

Le società in cui attualmente è prevista una partecipazione della Città metropolitana sono le seguenti:

- 5t S.r.l.
- Ativa S.p.a
- Bioindustry Park Silvano Fumero S.p.a.
- Environment Park S.p.a.
- Incubatore del Politecnico Scpa-I3p S.c.p.a
- Rsa S.r.l.
- Società per la gestione dell'Incubatore di imprese dell'Università degli studi di Torino-2i3t S.c.a.r.l.
- Turismo Torino e Provincia S.c.r.l.
- Chivasso Industria S.r.l. (in liquidazione)
- Virtual Reality & Multimedia Park (in liquidazione)

Prendendo in esame il Consiglio di amministrazione delle società partecipate si osserva che su un totale di 40 amministratori sono presenti solamente 14 donne, di cui 3 Presidenti, 1 Amministratore Delegato e nessuna vicepresidente donna.





Per quanto riguarda il Collegio Sindacale delle società partecipate, si rileva che su un totale di 28 membri, le donne sono 7, di cui 2 coprono la carica di presidente del Collegio Sindacale e 1 di revisore unico.

Anche in merito alle cariche di Sindaco effettivo o suppletivo si può evidenziare uno squilibrio di genere: nel primo caso le donne rappresentano il 23%, nel secondo la percentuale scende al 17%.

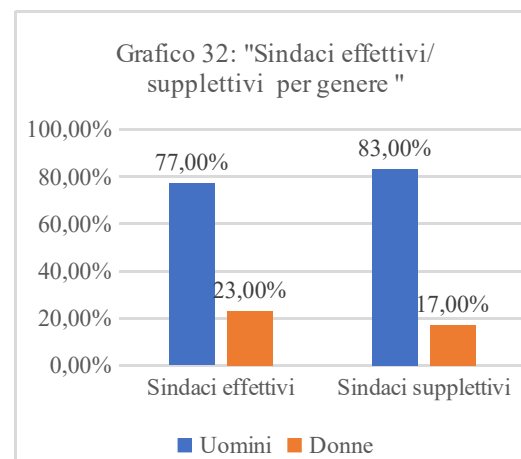
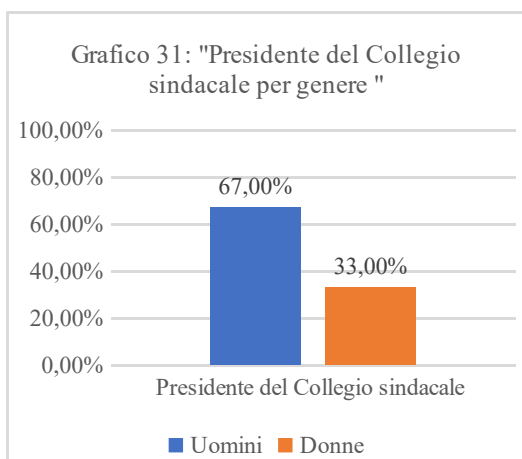
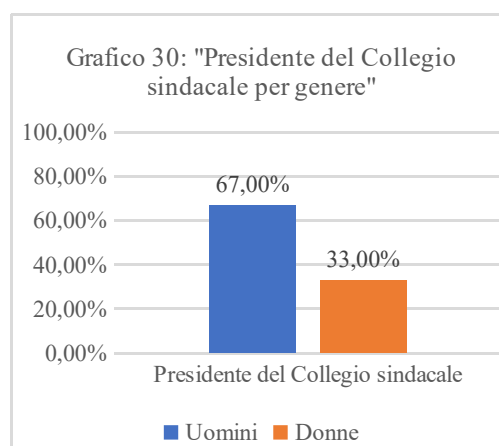
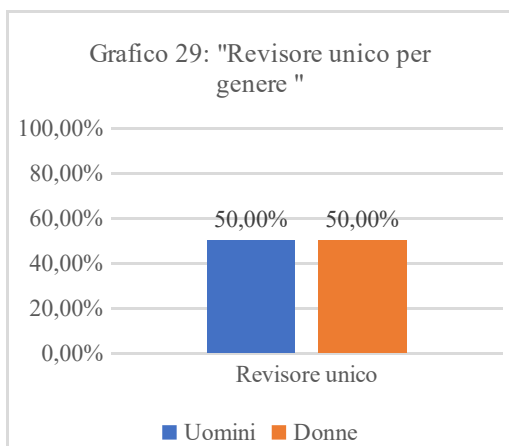


Tabella 7; Composizione numerica suddivisa per genere nel CdA

NOME SOCIETÀ	PRESIDENTE	VICE PRESIDENTE	AMMINISTRATORE DELEGATO	CONSIGLIERI
5ts.R.L.	♂			♂
Ativa S.P.A	♂		♂	♂♂♂♂♂♂ ♀
Bioindustry	♀		♀	♂ ♀
Environment	♀	♂	♂	♂ ♀
Incubatore	♂	♂	(Presidente)	♂♂ ♀
Rsa S.R.L.	♂		(Presidente)	♂♂ ♀♀
S.C.A.R.L.	♀			♂ ♀♀
Turismo Torino e Provincia	♂			♂♂ ♀♀

Tabella 8; Composizione numerica suddivisa per genere nel Collegio sindacale

NOME SOCIETÀ	REVISORE UNICO	PRESIDENTE	SINDACI EFFETTIVI	SINDACI SUPPLENTI
5ts.R.L.		♀	♂ ♀	♂♂
Ativa S.P.A		♂	♂♂♂ ♀	♂♂
Bioindustry		♂	♂♂	♂ ♀
Environment		♀	♂♂	
Incubatore		♂	♂ ♀	
Rsa S.R.L.	♂			
S.C.A.R.L.	♀			
S.C.R.L.		♂	♂♂	

## 5. LE INTERVISTE

Considerati gli esiti della ricerca illustrati fino ad ora, si è deciso di approfondire, il tema della conciliazione coinvolgendo direttamente parte del personale mediante interviste individuali.

Il metodo utilizzato per tale focus è stato l'intervista discorsiva, ossia *“una forma speciale di conversazione nella quale due persone (e talvolta più di due) si impegnano in un'interazione verbale nell'intento di raggiungere una meta cognitiva precedentemente definita. La conversazione è speciale per l'asimmetria di potere dei due interlocutori”*.<sup>27</sup> L'intervista è guidata perché *“l'intervistatore conduce la conversazione seguendo una traccia che raccoglie un insieme di temi, talvolta domande, disposti in un ordine che scandisce il percorso cognitivo dell'intervistato”*<sup>28</sup>.

### **.5.1 Come la conciliazione dei tempi influisce sulle vite delle lavoratrici: interviste al personale della Città Metropolitana di Torino.**

Il campione delle intervistate è stato selezionato tramite scelta ragionata<sup>29</sup>; sono state effettuate complessivamente 12 interviste, due per ognuna delle seguenti categorie:

- Categoria B
- Categoria C
- Categoria D
- Alte Professionalità
- Posizioni Organizzative
- Dirigenti.

In seguito ad un'attenta valutazione dei curricula si è cercato di privilegiare le lavoratrici con presunti carichi di cura anche se questo non è stato l'unico criterio di selezione in quanto, l'obiettivo dell'intervista era approfondire la tematica in modo trasversale ipotizzando che il tema della conciliazione, anche se in misura differente, coinvolga di fatto tutte le donne.

---

<sup>27</sup> Cardano, M., *Tecniche di ricerca qualitativa. Percorsi di ricerca nelle scienze sociali*, Roma Carocci 2012, cap.3.

<sup>28</sup> Ibidem.

<sup>29</sup>“Procedura per cui sono selezionate quelle unità statistiche che, sulla base di alcune loro caratteristiche o dell'esperienza e del giudizio del ricercatore, meglio rispondono alle finalità dell'indagine”. Corbetta P., Gasperoni, G., Pisati, M., *Statistica per la ricerca sociale*, Bologna, Il Mulino 2001, cap.10.



Sappiamo infatti, che in Italia, nonostante le disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della gravidanza e della maternità, tale evento spesso si configura ancora come un ostacolo al percorso delle donne verso la realizzazione personale e professionale. Inoltre in questi ultimi anni, con l'invecchiamento della popolazione anziana, è aumentata la richiesta di assistenza nei loro confronti e, trattandosi un un lavoro di cura, di frequente le donne vengono maggiormente coinvolte.

Le donne lavoratrici tutt'oggi mostrano ancora difficoltà nel conciliare gli impegni lavorativi con la responsabilità di cura. Tale difficoltà può essere associata sia ad una scarsità di servizi pubblici per l'infanzia sia ad un'organizzazione del lavoro che fatica a promuovere una cultura aziendale a sostegno della maternità e alla cura. Nel corso degli anni, anche grazie alla partecipazione delle donne al mercato del lavoro, si è assistito a un'evoluzione dei modelli di famiglia. Come già accennato, l'evoluzione dei modelli familiari ha portato a scardinare il modello (*male-breadwinner*) che vedeva le donne impegnate principalmente nei lavori di cura della casa e della famiglia, ma nonostante il superamento di questo modello, permangono ancora molti pregiudizi circa la suddivisione dei compiti tra i due generi .

Ci siamo domandati se tale difficoltà fosse presente anche all'interno dell'Ente Città Metropolitana di Torino, quindi abbiamo scelto il tema della conciliazione come focus per approfondimento dell'intervista.

Nel campione, come già delineato, sono state incluse due lavoratrici per ogni livello di inquadramento, ad ognuna sono state rivolte le seguenti domande:

1. A quale età ha conseguito il suo attuale titolo di studio? Stava già lavorando?
2. In che anno è stata assunta da Città Metropolitana/ Provincia e che ruolo ricopriva?
3. Da quando è stata assunta ci sono stati dei periodi durante i quali si è assentata per occuparsi della cura di familiari (genitori anziani, figli)? Se sì, nei confronti di chi?
4. Al suo rientro a lavoro, dopo i periodi di assenza per maternità o cura dei genitori anziani, ci sono state delle variazioni nel suo contratto? (part time, telelavoro)
5. Da chi è sostenuta nella cura della famiglia/prole? (strutture pubbliche, famiglia, badanti).

6. In che misura gli impegni familiari hanno ostacolato la sua carriera?
7. Nella sua organizzazione familiare quanto l'onere di cura pesa in valore percentuale su di lei rispetto agli altri componenti della sua famiglia?
8. Riesce facilmente a conciliare la sua attività lavorativa con la vita privata o trova delle difficoltà? Se sì, quali?
9. Quali sono le misure che secondo lei possono contribuire a sostenere l'occupazione femminile?
10. Nell'ultimo decennio ha riscontrato dei cambiamenti culturali?

Le prime due domande (*A quale età ha conseguito il suo attuale titolo di studio? Stava già lavorando?/ In che anno è stata assunta da Città Metropolitana/ Provincia e che ruolo ricopriva?*) hanno permesso di delineare il profilo professionale delle lavoratrici: esaminando il titolo di studio si rileva che su dodici lavoratrici nove sono laureate (di cui quattro con ulteriore conseguimento di master), due hanno un diploma di scuola superiore e solo una ha un titolo di studio inferiore. Solo una di loro ha conseguito la laurea in tarda età, le restanti invece, in linea di massima, l'hanno conseguita nelle tempistiche previste.

Sette delle nove laureate hanno svolto attività lavorativa durante il percorso di studi; nello specifico tre hanno svolto lavori saltuari, una ha proseguito la collaborazione avviata con l'Ente sede di tirocinio, una era dipendente di un'azienda a conduzione familiare ed altre due erano dipendenti della pubblica amministrazione (una presso l'ex Provincia, l'altra presso un altro Ente).

In seguito all'assunzione presso la Provincia/Città Metropolitana di Torino, sette intervistate hanno partecipato e vinto dei concorsi interni che hanno permesso una progressione verticale.

Visionando le risposte alla terza domanda (*Da quando è stata assunta ci sono stati dei periodi durante i quali si è assentata per occuparsi della cura di familiari [genitori anziani, figli]? Se sì, nei confronti di chi?*) si constata che su dodici lavoratrici ben otto hanno usufruito del congedo per maternità, la metà di queste successivamente si è assentata anche per problemi di salute della prole e/o per la cura dei genitori anziani; altre tre sono

mancate per periodi prolungati per motivi personali non legati ai precedenti. Solamente una non si è più assentata per lunghi periodi.

Per quanto riguarda l'assenza per maternità cinque hanno usufruito solamente del periodo obbligatorio mentre tre hanno prolungato l'assenza beneficiando del congedo facoltativo. In riferimento alla cura dei genitori anziani, solo una lavoratrice dichiara di usufruire della legge 104. Infine, su dodici lavoratrici solo una non si è mai assentata per lunghi periodi per occuparsi di familiari.

Rispetto al rientro (*domanda 4: Al suo rientro a lavoro, dopo i periodi di assenza per maternità o cura dei genitori anziani, ci sono state delle variazioni nel suo contratto?*) undici lavoratrici dichiarano di non aver avuto nessuna variazione contrattuale; solo una, durante l'intervista, ha fatto emergere alcune difficoltà che, per problemi di salute della prole, l'hanno portata a ritrattare la propria posizione di responsabilità ed a richiedere un trasferimento.

Le riflessioni proposte in merito alla domanda hanno confermato quanto già noto in merito alla differenza tra settore pubblico e privato. All'intero della Pubblica Amministrazione parrebbe infatti più agevole per le donne usufruire delle misure di conciliazione dei tempi; nel settore privato invece vi è una maggiore difficoltà nel beneficiare delle medesime agevolazioni, nonostante siano previste per legge. *“Lavorare in smart working mi ha permesso di mettermi subito in carreggiata, alla pari con gli altri. In un altro contesto probabilmente sarei stata tagliata fuori”*; affermazione fatta da una lavoratrice rientrata dopo un lungo periodo di assenza.

Analizzando le risposte date alla quinta domanda (*Da chi è sostenuta nella cura della famiglia/prole?*) è possibile evidenziare come i nonni siano la risorsa primaria che le donne intervistate hanno utilizzato come sostegno nella cura dei figli; solo tre di loro hanno utilizzato asili privati o babysitter. Un terzo delle intervistate afferma che è presente anche un'ottima collaborazione da parte dell'altro componente familiare nella cura della prole e nella gestione della casa.

Nonostante la difficile gestione nella conciliazione dei tempi di vita e lavoro, le lavoratrici intervistate hanno affermato che gli impegni familiari non hanno ostacolato la propria carriera (**domanda 6: In che misura gli impegni familiari hanno ostacolato la sua carriera?**).

In riferimento alla domanda sei, sono emersi tre aspetti. Il primo riguarda un elemento soggettivo legato alla scarsa propensione per molte di loro alla carriera lavorativa. Il secondo è attribuibile alla differenza esistente tra settore pubblico e privato; in proposito si riportano alcuni stralci di intervista: *“riscontro delle difficoltà nella conciliazione ma sono in un contesto in cui sono abbastanza tutelata”*; *“non ha influito particolarmente, anche perché si tratta di un lavoro pubblico in cui c’è una maggiore, accettazione di certe situazioni”*. Infine, il terzo aspetto è associato alla comune difficoltà di conciliare ogni giorno il lavoro esterno con gli impegni familiari; una di loro dichiara che: *“gli impegni familiari non sono conciliabili con il lavoro, [...] le ore di lavoro non sono sufficienti e non sono conciliabili con gli orari in cui ci si dedica alla famiglia. Devo organizzare la giornata per conciliare entrambe: non è facile”*.

Analizzando le risposte date alla settima domanda (**Nella sua organizzazione familiare quanto l’onere di cura pesa in valore percentuale su di lei rispetto agli altri componenti della sua famiglia?**), è possibile rilevare che quattro delle intervistate hanno affermato di poter contare sulla collaborazione degli altri familiari. La restante parte invece rivela che l’onere di cura pesa in misura maggiore su di loro.

In termini di carichi di lavoro percepiti, nei casi in cui si è riscontrata una collaborazione, si rileva generalmente una suddivisione al 50% delle responsabilità; solamente una lavoratrice dichiara che su di lei pesa il 40% perché vi è una maggiore collaborazione da parte del partner. Nei casi in cui la cooperazione è più scarsa, l’onere di cura pesa sulle spalle delle intervistate dal 70% al 100%; una lavoratrice afferma: *“non ha ostacolato [il lavoro] ma il peso della famiglia grava su di me all’80%, il resto suddiviso tra marito e nonni”*.

In riferimento alla conciliazione dei tempi di lavoro e di vita (**domanda 8: Riesce facilmente a conciliare la sua attività lavorativa con la vita privata o trova delle difficoltà? Se sì, quali ?**), le lavoratrici sottolineano l’importanza di essere state assunte all’interno di

un ente pubblico in cui vi è maggiore flessibilità e di conseguenza è possibile conciliare meglio il lavoro con la vita privata. Su dodici lavoratrici, sei dichiarano di riuscire a conciliare gli impegni lavorativi con la vita privata grazie a questa flessibilità e alla collaborazione da parte dei colleghi. Altre affermano che le difficoltà nella conciliazione dei tempi si presentano principalmente quando vi sono figli piccoli e/o genitori anziani. Una lavoratrice, inoltre, afferma che conciliare la cura familiare con gli impegni lavorativi significa dover annullare lo spazio personale, aspetto che durante l'evento pandemico si è accentuato, con ripercussioni negative: *“le difficoltà riguardano la mia vita privata, dovendo dedicare molto tempo alle esigenze della prole, si è annullato il mio spazio privato [...] durante il periodo di smart working ero io a casa a lavorare e quindi la pressione psicologica di dover fare due lavori contemporaneamente era maggiore”*.

Infine solo una dichiara che le difficoltà riscontrate sulla conciliazione dei tempi sono legate anche alla distanza del luogo di lavoro.

In riferimento alle misure che possono contribuire a sostenere l'occupazione femminile (**domanda 9: *Quali sono le misure che secondo lei possono contribuire a sostenere l'occupazione femminile?***), tutte le lavoratrici hanno constatato l'importanza di una maggiore flessibilità grazie al lavoro agile che permetta di lavorare alcuni giorni in presenza ed altri da casa (come lo smart working applicato durante il periodo pandemico). Altre misure utili per favorire la conciliazione suggerite dalle intervistate sono state: maggiori permessi, non solo durante la maternità ma anche in periodi successivi, strutture con servizi accessibili per tutti durante la prima infanzia, con orari prolungati per agevolare i genitori con un lavoro full-time. Una lavoratrice dichiara: *“la donna non si può permettere al giorno d'oggi di non avere un lavoro, però allo stesso tempo non mi sembra che possa contare su particolari tutele. Ci sono persone che hanno difficoltà a conciliare il tutto. Per una donna in carriera è veramente complicato. L'uomo quando finisce di lavorare torna a casa, può considerare conclusa la sua giornata, la donna invece si dedica alla gestione della casa. Per me l'ideale sarebbe lavorare mezza giornata, solo che il part time grava molto sull'economia familiare inoltre il lavoro a tempo parziale riduce le possibilità di carriera”*. E' importante precisare che la maggior parte delle lavoratrici intervistate dichiarano quanto l'aspetto culturale può contribuire a incidere su una maggiore condivisione dei compiti di

cura e di gestione domestica sulla donna. A tal proposito una lavoratrice afferma: *“mentalmente siamo ancora indietro, per cui , qualsiasi cosa mio marito fa diventa: <<lo faccio per te o per il/la bambino/a>> , invece, sono questioni che riguardano la casa e che riguardano tutti e due. Credo che come per lui, così per tanti altri [...], le attività dell’organizzazione quotidiana quali lavatrice, lavastoviglie ecc non sono tra i suoi pensieri. Alla base c’è il pensiero <<lo faccio perché me lo chiedi>>, visto sempre come un aiuto che danno a noi, come fosse automatico che se ne devono occupare le donne. [...] Aumentare questa collaborazione comporterebbe una svolta culturale, su cui si sta lavorando, ma la strada è molto lunga e faticosa”.*

Tutte le donne hanno posto l’attenzione sulle misure di conciliazione come strumenti riservati principalmente alle donne, poche fanno riferimento alla fruizione di queste misure anche per gli uomini. Proprio in riferimento a quest’ultimo aspetto, una lavoratrice dichiara: *“giocherei una carta diversa, [...] i veri interventi sono al maschile nell’ambito dell’ampliamento del nucleo familiare. Il fatto che anche il partner/compagno/marito abbia la possibilità di avere i permessi di paternità è un’opportunità. In questo modo può farsi carico di quel 50% utile per alleggerire il carico e rendere normale l’occuparsi della famiglia. Altrimenti, se noi lo concentriamo solo sulla donna, sarà sempre sbilanciato”.* Infine alcune lavoratrici ribadiscono l’importanza di affrontare questo tema in modo serio nelle pubbliche Amministrazioni a livello nazionale e nel Governo a livello locale.

Visionando le diverse risposte fornite all’ultima domanda (***Nell’ultimo decennio ha riscontrato dei cambiamenti culturali?***), tutte sottolineano che oggi c’è una maggiore sensibilità alle tematiche inerenti lavoro, pari opportunità e conciliazione dei tempi; permane invece un radicamento culturale che ostacola il progresso a livello non solo teorico ma soprattutto pratico. Prendendo in esame quest’ultimo aspetto una lavoratrice afferma: *“i cambiamenti sono molto lenti, poi ovviamente quando si affrontano dei periodi come la crisi pandemica tutto è più confuso. Durante la crisi pandemica purtroppo la maggior parte delle donne credo si sia ritrovata a gestire famiglia, lavoro, tutto contemporaneamente a casa [...] Purtroppo il nostro ruolo in casa, in famiglia non è riconosciuto perché alla famiglia non viene dato valore. Nel momento in cui la famiglia non ha valore e non viene pesata, non viene pesato il lavoro della donna, neanche quello*

*educativo. In casa si apprende uno stile di vita che dovrebbe preparare le generazioni future ad essere delle persone migliori e a creare un mondo migliore. Per questo, il tempo della famiglia dovrebbe essere quello in cui costruisci affetti, relazioni solide, persone che hanno le medesime radici e che poi sono in grado di affrontare le difficoltà prendersi le responsabilità, avere un lavoro. In famiglia inizia la formazione degli adulti del domani. Se tu non ha il tempo da dedicare per costruire un'educazione, le persone che crescono saranno senza radici".*

Una lavoratrice, infine, pone attenzione alla crisi economica vista come ostacolo per il cambiamento culturale, infatti dichiara: *"soprattutto in certi ambienti di lavoro, sicuramente la donna è svantaggiata perché deve occuparsi anche della famiglia. Analizzando i dati sulla violenza sulle donne comprendo che il cambiamento culturale è ancora da avvenire. E' soprattutto un discorso di crisi economica, cioè più peggiorano le condizioni economiche e più si fa fatica a parlare di emancipazione. Credo che i due aspetti siano molto legati fra di loro, quindi avere una congiuntura economica favorevole sicuramente aiuterebbe al cambiamento culturale".*

## **.5.2 Altre interviste**

A completamento dell'analisi si è scelto di approfondire il tema della conciliazione con alcune delle figure istituzionali presenti per competenze e deputate alla tutela delle donne lavoratrici.

Sono state quindi condotte due diverse interviste alla Presidente del CUG.( Comitato Unico di Garanzia ) e alla Consigliera di Parità. Entrambe hanno fornito informazioni utili per evidenziare i principali problemi esposti dalle donne lavoratrici, e i principali ostacoli che incontrano in ambito lavorativo in relazione alla conciliazione dei tempi.

Con loro è stato affrontato anche il tema degli strumenti che favoriscono la conciliazione tra obblighi lavorativi e vita privata.

### ***.5.2.1 Pari opportunità e dignità sul posto di lavoro: Comitato Unico di Garanzia***

La Legge 4 novembre 2010 n.183<sup>30</sup> obbliga le pubbliche amministrazioni a costruire il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni. Si tratta di un organismo che riunisce, razionalizza, estende e rafforza, le funzioni in precedenza svolte dai Comitati per le Pari Opportunità e dai Comitati Paritetici per il contrasto al fenomeno del mobbing. I compiti dei CUG sono individuati nelle “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"<sup>31</sup>. Il CUG persegue l’obiettivo di assicurare parità di genere e pari opportunità, rafforzando la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici e garantendo l’assenza di qualunque forma di violenza morale, psicologica o psichica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all’età, all’orientamento sessuale, alla razza, all’origine etnica, alla disabilità, alla religione. Allo stesso tempo, ha la finalità di favorire l’ottimizzazione della produttività, migliorando l’organizzazione e l’efficienza delle prestazioni lavorative, anche attraverso la realizzazione di un ambiente di lavoro adeguato. Il CUG esercita quindi compiti propositivi come la “predisposizione di piani di azioni positive, per favorire l’uguaglianza sostanziale sul lavoro tra uomini e donne; la promozione e/o il potenziamento di ogni iniziativa diretta ad attuare politiche di conciliazione vita privata/lavoro e quanto necessario per consentire la diffusione della cultura delle pari opportunità”; inoltre esercita compiti consultivi attraverso “progetti di riorganizzazione dell’amministrazione di appartenenza; piani di formazione del personale; orari di lavoro, forme di flessibilità lavorativa e interventi di conciliazione”; e ancora, esercita compiti di verifica su “risultati delle azioni positive, dei progetti e delle buone pratiche in materia di pari opportunità; esiti delle azioni di promozione del benessere organizzativo e prevenzione del disagio lavorativo; esiti delle azioni di contrasto alle violenze morali e psicologiche nei luoghi di lavoro - mobbing”<sup>32</sup>.

---

<sup>30</sup> Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l’impiego, di incentivi all’occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro.

<sup>31</sup> Direttiva del 04/03/2011 <https://www.funzionepubblica.gov.it/articolo/dipartimento/04-03-2011/direttiva-comitati-unic-garanzia>

<sup>32</sup> 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" (art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183).



### **.5.2.2 Intervista alla Presidente del CUG**

L'intervista rivolta alla Presidente del CUG della Città Metropolitana di Torino, dott.ssa Paola Boggio Merlo, ha avuto come obiettivo comprendere meglio quali sono i principali ostacoli riscontrati dalle donne dipendenti dell'ente e le relative proposte da parte dell'Ente per favorire il loro superamento.

La Presidente del CUG rispondendo alla prima domanda (*Quali sono i principali ostacoli che incontrano le donne in ambito lavorativo in relazione alla conciliazione dei tempi?*) conferma che, secondo la sua esperienza come Presidente del CUG, sulle donne grava la maggior parte delle responsabilità per la cura della prole, degli anziani e delle persone non autosufficienti. A suo parere anche l'offerta di servizi pubblici è piuttosto rigida e non risponde in modo adeguato alle esigenze delle donne che lavorano. Il sistema dei servizi è costruito partendo dal presupposto che le mansioni di cura vengono già svolte dalle donne del nucleo familiare. Infatti, nel tempo l'offerta dei servizi non si è ampliata ma ridotta anche a fronte di una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro.

La Presidente del CUG pone inoltre l'attenzione sulla rigidità del sistema come ostacolo alla conciliazione: *“più un sistema è rigido, costruito sull'idea che il lavoratore debba essere sempre disponibile a tempo pieno, essere sempre presente e in qualunque momento, maggiore è l'ostacolo alla realizzazione lavorativa della donna”*. Il sistema lavorativo rigido non è compatibile con il lavoro di cura, questo ostacola la carriera delle donne, creando inattività o disoccupazione. Tale rigidità spesso è la causa per cui le donne, ripiegano su contratti part-time o contratti atipici.

In merito alla seconda domanda (*Quali strumenti vengono messi in campo dall'ente Città Metropolitana di Torino per favorire la conciliazione tra obblighi lavorativi e vita privata?*) la Presidente sottolinea come da tempo la Città Metropolitana di Torino offra al personale misure di conciliazione che hanno aiutato le donne a trovare un equilibrio tra tempi di vita e di lavoro. Un primo strumento, pensato molto prima dell'inizio della pandemia, è stato lo smart working. Sono inoltre stati istituiti la flessibilità oraria ed il coworking<sup>33</sup>, quest'ultimo a causa dell'evento pandemico non è più stato sviluppato ma

---

<sup>33</sup>Il coworking, letteralmente lavoro condiviso, è una “modalità di svolgimento della prestazione lavorativa e di organizzazione delle risorse umane e strumentali basata sulla condivisione dell'ambiente di lavoro ed eventualmente

rimane in vigore la misura del telelavoro. Altre misure, meno note ma altrettanto importanti, sono il tutoring interno e la formazione professionale. Per quanto riguarda il tutoring interno<sup>34</sup> la dott.ssa Boggio Merlo sottolinea l'importanza di *“riaccompagnare e reinserire le lavoratrici che tornano da un lungo periodo di assenza, quale per esempio può essere la maternità o la cura di un familiare”*. La formazione professionale, invece, è una misura utile per una donna che si allontana dal mondo del lavoro o che lavora part time in quanto si ipotizza che per loro le occasioni di aggiornarsi siano state di meno. A suo parere i percorsi formativi possono essere un aiuto a recuperare questo gap.

Come sostenuto dalla Presidente del CUG *“la formazione che abbiamo nell'ente cerca, compatibilmente con le esigenze anche della cura dei familiari, di intervenire trasversalmente e coinvolgere tutte le dipendenti, quindi anche le persone che fanno il part-time o che rientrano dalla maternità, così da riallinearle e per non isolarle”*.

I piani di azioni positive, oggetto della domanda tre (***Con quali criteri vengono predisposti i “piani di azioni positive”?***), vengono predisposti dopo un accurato ascolto delle esigenze del personale con lo scopo ridurre gli ostacoli presenti all'interno del contesto lavorativo e contribuire a promuovere la realizzazione delle pari opportunità tra uomini e donne. In seguito alla definizione e all'analisi delle difficoltà indicate dal personale, il CUG cerca di individuare soluzioni funzionali da porre all'Ente. *“Queste proposte vengono poi analizzate insieme alla Consigliera di Parità, concertate con i sindacati e discusse con la direzione risorse umane e la direzione generale, poi viene definito il piano delle azioni positive che viene approvato dai vertici dell'ente”*.

Nella risposta all'ultima domanda (***Lo smart working è nato come strumento per favorire la conciliazione dei tempi. Con l'evento pandemico tale strumento è stato applicato a tutti i lavoratori. A suo parere è stato utile per la conciliazione oppure si sono verificati esiti negativi non previsti?***) viene confermato che lo smart working si è dimostrato un potente strumento di conciliazione dei tempi e che ha permesso di proseguire l'attività lavorativa

---

delle postazioni informatiche, da parte di lavoratori e lavoratrici dipendenti da diversi datori di lavoro, ovvero dipendenti dallo stesso datore di lavoro ma assegnati a diverse articolazioni territoriali”. Piano delle Azioni positive della Città Metropolitana di Torino 2019-2021.

<sup>34</sup> Misura volta ai dipendenti che, per una serie di motivi quali maternità, malattia, aspettativa, ecc., sono stati assenti dal posto di lavoro per lunghi periodi. Vengono previsti percorsi di formazione e di accoglienza che permettano loro di reintegrarsi nell'organizzazione, senza essere discriminati ed anzi creando un clima di benessere organizzativo.

durante l'emergenza sanitaria nazionale. La Presidente ha comunque riconosciuto che sono stati riscontrati anche aspetti negativi, derivanti principalmente dal lockdown generale e della mancata regolamentazione dello smart working.

Occorre considerare infatti come la solitudine prolungata ha creato situazioni di isolamento, la mancanza di interazione con il gruppo di lavoro ha fatto emergere disagi individuali e nella relazione con colleghi e colleghe, insieme alle note difficoltà create dal prolungamento del lavoro ininterrotto e alla mancanza di confine tra lavoro e vita privata. Come rileva la Presidente del CUG: *“è indubbio che coloro che sono usciti vincenti dal lungo periodo di smart working sono le persone che hanno interagito con il loro team di lavoro e quindi sono riusciti a lavorare in gruppo nonostante fossero divisi [...]. Per altre persone la pandemia ha rappresentato un'occasione per creare nuove relazioni lavorative. Diversamente, chi già per vari motivi, non utilizzava un metodo di lavoro di gruppo, l'assenza fisica delle persone ha ampliato gli effetti dell'isolamento”*.

### **.5.2.3 Il ruolo della Consigliera di Parità**

Le Consigliere ed i Consiglieri di Parità sono delle figure istituzionali istituite per la promozione ed il controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di pari opportunità e di non discriminazione tra uomini e donne nel mondo del lavoro, regolamentate dal D.Lgs. 198/2006 e successive modificazioni.

La figura è dotata di autonomia funzionale ed istituita a livello nazionale, regionale, metropolitano e provinciale con il duplice compito di vigilanza e di promozione; è inoltre un pubblico ufficiale, nominato con decreto del ministero del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il ministero con le Pari opportunità, che ha l'obbligo di segnalazione all'Autorità Giudiziaria dei reati di cui viene a conoscenza nell'esercizio delle proprie funzioni. Il suo mandato ha una durata quadriennale ed è rinnovabile per una sola volta. *“La Consigliera Nazionale di Parità è componente del Comitato Nazionale di Parità e coordina la Conferenza Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, che comprende tutte le consigliere e i consiglieri (regionali, delle città metropolitane e degli enti di area vasta) con il compito di rafforzare le funzioni delle consigliere e dei consiglieri di parità, di*

*accrescere l'efficacia della loro azione, di consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi*<sup>35</sup>.

Le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, per il rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- *Rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni*
- *Promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse comunitarie, nazionali e locali finalizzate allo scopo*
- *Promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi comunitari, nazionali e regionali in materia di pari opportunità*
- *Sostegno delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative, sotto il profilo della promozione e della realizzazione di pari opportunità*
- *Promozione dell'attuazione delle politiche di pari opportunità da parte dei soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro*
- *Collaborazione con le direzioni regionali e provinciali del lavoro al fine di individuare procedure efficaci di rilevazione delle violazioni alla normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi*
- *Diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazioni*
- *Verifica dei risultati della realizzazione dei progetti di azioni positive; collegamento e collaborazione con gli assessorati al lavoro degli enti locali e con organismi di parità degli enti locali.*

---

<sup>35</sup> <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/parita-e-pari-opportunita/focus-on/Consigliera-Nazionale-Parita/Pagine/default.aspx>

Le Consigliere ed i Consiglieri, come già riportato, collaborano con i CUG dei rispettivi Enti di appartenenza; ciò consente un significativo scambio di informazioni circa le reciproche attività e funzioni svolte.

Come da norma di legge anche all'interno della Città Metropolitana di Torino è stata istituita la figura della Consigliera di parità, dal gennaio 2021 l'incarico è svolto dalla Dott.ssa Michela Quagliano, affiancata dalla Consigliera supplente Dott.ssa Elisa Raffone.

#### **.5.2.4 Intervista alla Consigliera di Parità**

Per comprendere un punto di vista ancora più generale sul tema, si è scelto di intervistare la Consigliera di Parità referente per tutto il territorio metropolitano, l'Avvocata Michela Quagliano.

Prima di delineare quali sono i principali problemi esposti dalle lavoratrici che richiedono l'intervento della Consigliera di Parità è essenziale ricordare che il suo mandato è iniziato nel gennaio 2021, quindi per rispondere ai quesiti ha utilizzato anche informazioni derivanti dalla propria lunga esperienza professionale di avvocatessa.

Durante il suo mandato (*domanda 1: Durante l'esercizio delle sue funzioni di Consigliera di Parità, quali sono i principali problemi esposti dalle lavoratrici per le quali richiedano il suo intervento?*) la Consigliera di Parità ha ricevuto all'incirca un centinaio di lavoratrici che esponevano come principale problema la conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro. La Consigliera ha infatti confermato che questo tema viene presentato in maniera "assolutamente predominante" rispetto alle diverse problematiche.

Nel delineare il profilo delle lavoratrici (*domanda 2: Delineare il profilo delle persone che incontra fornendo età, titolo di studio, la loro provenienza e quali sono stati i canali che hanno permesso di mettersi in contatto con lei*). la Consigliera Quagliano rileva un'assoluta trasversalità rispetto a titolo di studio e classe sociale nelle persone che si rivolgono a lei; afferma infatti: "riceviamo l'operaia con mansioni molto semplici e con titolo di studio modesto, fino ad altre tipologie non dirigenziali, non apicali; molte sono le mansioni impiegatizie". In merito alla provenienza si constata invece che la richiesta di intervento si limita quasi esclusivamente a lavoratrici italiane. La Consigliera di Parità ipotizza che ciò sia dovuto innanzitutto alla frequente assenza di contratti regolari in capo

alle donne straniere, ma anche al fatto che la sua figura risulta essere ancora poco nota; inoltre le associazioni che maggiormente indirizzano le lavoratrici alla Consigliera di Parità si occupano di lavoratrici non migranti. In riferimento all'età, si evidenzia una presenza di donne con fascia d'età dai 30 ai 40 o con età avanzata. La Consigliera non a caso afferma: *“il momento di maggiore delicatezza nel rapporto di lavoro è quello che coincide con la maternità. Per cui al servizio arrivano donne madri [...] proprio perché questo discende dalla risposta alla prima domanda, cioè al fatto che il motivo principale è la conciliazione dei tempi di vita e lavoro; inoltre l'età delle utenti è legata anche all'anzianità di servizio: le maggiori delusioni dal punto di vista lavorativo si hanno quando emergono questi problemi dopo un rapporto di lavoro consolidato negli anni”*.

I principali canali che hanno permesso alle lavoratrici di mettersi in contatto con la Consigliera di Parità sono stati il passaparola e il vademecum della maternità. Il passaparola, come sottolineato dalla Avvocata Quagliano, per quanto efficace, rende evidente la necessità di potenziare la conoscenza ed il riconoscimento di questa figura istituzionale, sia all'interno degli Enti in cui opera sia all'esterno, per poterne valorizzare il significato e la funzione.

In merito agli interventi che la Consigliera può proporre, (**domanda 3: Per la rimozione delle discriminazioni qual è il tipo di intervento che la Consigliera può proporre?**) quest'ultima riscontra innanzitutto come vi sia, da parte delle persone, un assoluto bisogno di un confronto con qualcuno che riconoscono come competente, *“il primo intervento è sempre di conforto e confronto e anche di orientamento legale; il secondo intervento, chiamiamolo così, è quello di convocare i datori di lavoro, tentando di risolvere il problema ed evitare che si arrivi al giudice del lavoro”*. L'intervento della consigliera di Parità in alcune occasioni si rivela efficace, ma non è possibile dare risposta su quanto poi influisca sulla tenuta e sulla durata del rapporto di lavoro.

Nel rispondere alla quarta domanda (**domanda 4: Oltre alle attività di formazione e informazione, quali strumenti per contrastare le discriminazioni, a suo parere potrebbero essere maggiormente incisivi? E a chi dovrebbero essere rivolti?**), la Consigliera di Parità evidenzia l'importanza, nella lotta alle discriminazioni, di una formazione organica integrata

e non settoriale. L'obiettivo quindi è quello di coinvolgere nella formazione non solo lavoratori e lavoratrici ma anche datori e datrici di lavoro perché *“gli uni dovrebbero conoscere i propri diritti e gli altri dovrebbero conoscere quali sono le conseguenze della mancata attuazione di questi diritti”*.

La maggiore difficoltà e resistenza che la Consigliera di Parità riscontra nella sua attività (**domanda 5: *Nello svolgimento della sua attività quali sono le maggiori difficoltà e resistenze riscontrate?***) è la mancanza di risorse economiche. Riferisce infatti che solamente quando saranno messe a disposizione risorse economiche da coloro che amministrano e governano sarà possibile dire che *“c'è serietà nella lotta alle discriminazioni”*.

Rispondendo all'ultima domanda (**domanda 6: *Nella sua esperienza personale quali sono stati i principali cambiamenti negli ultimi 10 anni in riferimento alle carriere lavorative delle donne?***) la Consigliera di Parità ha riscontrato che rispetto al passato si registra un maggiore riconoscimento della centralità del tema delle discriminazioni. Contestualmente, si evidenzia anche l'aumento di consapevolezza nelle persone che subiscono discriminazioni, ma non si riesce ancora ad incidere poiché è inevitabile constatare che i numeri erano e rimangono drammatici.

## 6. CONCLUSIONI

L'approfondita analisi del personale dipendente della Città metropolitana di Torino effettuata tramite la ricerca presentata in questo report, ci ha permesso di dettagliare alcuni aspetti del lavoro femminile, con lo scopo di favorire una riflessione sul tema e contribuire a migliorare il benessere lavorativo per tutto il personale dell'Ente.

Appare importante precisare che la ricerca conferma come, nonostante la presenza di problemi di conciliazione, il lavoro presso la Pubblica Amministrazione viene percepito e definito come una *“isola felice”*<sup>36</sup> per le donne, in quanto garantisce tempi e tutele difficilmente riscontrabili nell'ambito privato, dove invece spesso si trovano costrette a scegliere tra il lavoro esterno o la cura della famiglia.

---

<sup>36</sup>B. Poggio (a cura di), *“L'isola che non c'è. Pratiche di genere nella pubblica amministrazione tra carriere, conciliazione e nuove precarietà”*. Edizioni 31, 2007.

La ricerca ha comunque confermato l'esistenza di disuguaglianze di genere, soprattutto per quanto riguarda i percorsi di carriera. Infatti, a fronte di una distribuzione equa tra generi, con titoli di studio mediamente superiori per le donne, la percentuale di donne che ricopre un ruolo dirigenziale è ben al di sotto del 40%.

Il permanere delle disuguaglianze tra i due generi è evidente anche quando si parla di conciliazione dei tempi vita-lavoro. L'indagine ha evidenziato infatti che le misure di conciliazione sono richieste maggiormente dalle donne, dato che conferma come tradizionalmente la cura della casa e della famiglia continui ad essere considerato un dovere della donna. Questo aspetto è visibile anche nella scelta dell'abitazione del nucleo familiare: generalmente si tende a privilegiare una maggiore vicinanza tra la casa e il luogo di lavoro delle donne con lo scopo di ridurre i tempi di spostamento e favorire la conciliazione tra lavoro e vita privata. Aspetto confermato anche dalla ricerca, in cui emerge che le lavoratrici di Città metropolitana vivono in numero maggiore a Torino mentre il personale dell'Ente che si sposta fuori dalla città è composto principalmente da uomini.

Quanto illustrato può considerarsi l'esito di politiche di conciliazione dei tempi messe in atto negli anni passati, con l'obiettivo di sviluppare l'occupazione femminile e contemporaneamente consentire alle donne di continuare a svolgere le funzioni di cura. Tuttavia queste scelte, se da un lato hanno permesso alle donne di rientrare nel mercato del lavoro e di ricoprire posti e ruoli pubblici riservati principalmente agli uomini, dall'altro ne hanno ostacolato le carriere lavorative, perché culturalmente l'investimento sul lavoro è stato di frequente considerato subordinato al ruolo di riproduzione e di cura.

La maggior parte delle donne intervistate hanno confermato che sono riuscite a conciliare i differenti impegni grazie al supporto delle famiglie d'origine che hanno garantito cura e attenzione alla prole e permesso alla donna di dedicare il tempo necessario al lavoro.

Il tema della conciliazione, al quale si è scelto di dedicare l'approfondimento qualitativo, ha confermato che la fatica della conciliazione pesa generalmente sulle donne, in alcune situazioni questa è parzialmente condivisa dal partner, spesso è realizzata grazie al supporto proveniente dalle proprie famiglie di origine (welfare familiare).



Oggi, le politiche di conciliazione sono orientate anche agli uomini, si parla infatti di “età dell’equità”, dove gli impegni lavorativi, come quelli familiari, vengono equamente divisi tra i due generi e le carriere lavorative tendono a privilegiare le competenze e le capacità e non il genere di appartenenza.

Si parla spesso di “mercato intelligente”, capace di differenziare prodotti e produzioni rendendoli fruibili a clienti molto diversi tra loro. Questi sono processi che richiedono la combinazione di competenze e saperi differenti, in cui la creatività e la capacità di intercettare i bisogni del singolo assumono un ruolo importante e necessario finalizzato ad includere tutti e tutte e a valorizzare le diversità come strumento di arricchimento (*diversity management*).

La sfida lanciata per le nuove generazioni che competono, senza distinzione di genere, con i medesimi livelli di preparazione scolastica, è quella di imparare a condividere ruoli e responsabilità sia nella vita pubblica sia in quella privata, in un contesto in cui le scelte di ogni persona sono legate ad investimenti individuali, ma sono soprattutto libere dall’appartenenza al genere.

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

**Dettaglio Azioni Previste**

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	
<b>Obiettivo 1.1:</b> Diffusione del processo di Bilancio di Genere nell'organizzazione di Città Metropolitana	
<b>Azione 1.1.a</b> Studio di fattibilità per la redazione del Bilancio di Genere	
Popolazione/target	Cittadinanza
Descrizione/primo livello attuazione	<p>Effettuare nel triennio uno studio di fattibilità rispetto alla produzione di un bilancio di genere, o di un documento assimilabile, che consideri l'impatto sulla cittadinanza delle azioni svolte dall'Ente al fine di assicurare un'adeguata considerazione delle necessità dell'intera collettività in relazione alle differenze di genere.</p> <p>Il Bilancio di Genere ha infatti l'obiettivo di analizzare e valutare in ottica di genere le scelte politiche e gli impegni economico-finanziari di un'amministrazione.</p> <p>Lo studio di fattibilità riguarderà nello specifico l'analisi dei differenti ambiti di intervento della Città Metropolitana per comprendere se sia possibile analizzare gli effetti delle azioni secondo una prospettiva di genere.</p>
Indicatore	(attività) sì/no PEG: eventuale proposta a partire da 2023
Responsabile	SA4
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni
Budget	3000 €
commento	Attività affidata all'esterno
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 10, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	<p>strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti</p> <p>Invertire il recente trend di perdita di attrattività del Nord-Ovest in generale e dell'area metropolitana di Torino in particolare attraverso un "bundle" di politiche di attrazione, trattenimento, rientro e potenziamento dei talenti in tutti i settori della società e dell'economia metropolitane, anche valorizzando asset metropolitani come la qualità di vita e ambiente e i bassi costi di accesso alla casa e ai servizi e la possibilità di insediarsi in territori molto diversi realizzando le proprie aspirazioni di stile di vita personale e familiare</p>
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Avvio dell'iter di affidamento dell'indagine
	2023 Realizzazione studio di fattibilità
	2024 Condivisione risultati e indicazione dei contenuti dell'eventuale bilancio di genere

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	
<b>Obiettivo 1.2:</b> Promozione del linguaggio di genere	
<b>Azione 1.2.a</b> Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo del linguaggio di genere	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Promozione dell'utilizzo del linguaggio inclusivo attraverso il canale intranet</li> <li>- Diffusione del decalogo sul linguaggio di genere, già disponibile e definito per uso interno (Basta un click)</li> <li>- Organizzazione di momenti formativi sul tema, obbligatori per tutto il personale dell'Ente</li> <li>- Individuazione di un gruppo di personale interno, per offrire consulenze sull'utilizzo del linguaggio inclusivo. Al fine di permettere al personale individuato di acquisire le competenze necessarie, sarà previsto il supporto di una consulenza esterna.</li> </ul>
Indicatore	2022 numero di avvisi pubblicati su intranet 2023 numero persone formate; numero consulenze richieste 2024 numero consulenze fornite PEG: eventuale proposta
Responsabile	SA4/ QA4
Strutture coinvolte	Tutte le strutture
Budget	2.000 € (per consulenza esterna) 2.000 € (per formazione QA4)
commento	<i>Come da sottoscrizione della carta d'intenti: "lo parlo e non discrimino" (decreto...) l'Ente si è impegnato, insieme alle principali istituzioni del territorio, ad adottare linee guida che permettano di eliminare forme di discriminazione di genere negli atti, nella documentazione, nella modulistica e nella comunicazione</i>
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 10, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
2022	Promozione del decalogo, individuazione del personale da formare.
2023	Corso di formazione generale e specifico per il gruppo individuato, individuazione del consulente esterno per supporto al gruppo
2024	Sperimentazione del gruppo di lavoro e definizione delle modalità di lavoro

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	
<b>Obiettivo 1.3:</b> Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi	
<b>Azione 1.3.a</b> Lavoro agile	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	Promozione dell'utilizzo dello strumento del lavoro agile, secondo quanto previsto dal POLA che verrà approvato al termine del periodo emergenziale e sarà integrato nel PIAO.
Indicatore	Numero domande accolte/numero domande presentate Percentuale di uomini e donne che utilizzano il lavoro agile Grado di soddisfazione verso la misura PEG: eventuale proposta a partire da 2023
Responsabile	QA4
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni
Budget	0 €
commento	Nel POLA l'Ente definirà le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale anche dirigenziale e degli 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.
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:	
	2022 Approvazione POLA, sottoscrizione nuovi accordi individuali
	2023 Monitoraggio
	2024 Monitoraggio

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	
<b>Obiettivo 1.3:</b> Supporto alla genitorialità e al lavoro di cura secondo la logica di condivisione per entrambi i generi	
<b>Azione 1.3.b</b> Campagna informativa congedi parentali previsti per uomini e donne	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	Inserire periodicamente su primo piano una comunicazione con il link alla pagina in cui è inserita la documentazione relativa ai congedi parentali per uomini e donne.  Aggiornare e implementare periodicamente la documentazione nel canale "Risorse Umane"
Indicatore	Numero di avvisi su primo piano PEG: no
Responsabile	QA4
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni
Budget	Euro 0
commento	La documentazione è inserita sull'intranet aziendale nel canale risorse umane, sezione trattamento giuridico - maternità/paternità all'indirizzo <a href="https://intranet.cittametropolitana.torino.it/it/maternita-e-paternita">https://intranet.cittametropolitana.torino.it/it/maternita-e-paternita</a>
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 10, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Aggiornamento e implementazione periodici della documentazione relativa ai congedi parentali per uomini e donne
	2023 Aggiornamento e implementazione periodici della documentazione relativa ai congedi parentali per uomini e donne
	2024 Misurazione esiti della campagna informativa

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	
<b>Obiettivo 1.4</b> : favorire la conciliazione vita privata e lavorativa	
<b>Azione 1.4.a</b> Implementazione della piattaforma EMMA (Electronic Mobility Manager Application) in relazione al genere	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	Rafforzamento del PSCL ( Piano Spostamento Casa Lavoro) nella raccolta delle esigenze di genere e nel sondaggio delle barriere d'accesso ai servizi di mobilità, attraverso il questionario proposto dalla piattaforma EMMA attivata dalla Città Metropolitana per l'elaborazione dei dati di spostamento casa/lavoro e per la restituzione sotto forma di Piani di Spostamento, come previsto dalla normativa.
Indicatore	Numero dei questionari compilati in base al genere PEG: no
Responsabile	UA0
Strutture coinvolte	UA0 - Politiche di trasporto e mobilità sostenibile
Budget	Euro 0
commento	La piattaforma EMMA è stata attivata dalla Città Metropolitana per l'elaborazione dei dati di spostamento casa/lavoro e per la restituzione sotto forma di Piani di Spostamento, come previsto dalla normativa.
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	10
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	.strategia 3.1 Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti e ai territori  Studiare, progettare e applicare un cambio di paradigma verso una visione e gestione integrata, multimodale, incentrata sulla mobilità collettiva e condivisa ed orientata all'utente.
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Definizione delle domande da inserire nella piattaforma
	2023 Lancio del questionario e raccolta dati
	2024 Lancio del questionario/ raccolta dati/ report raggiungimento degli obiettivi

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	
<b>Obiettivo 1.4:</b> favorire la conciliazione vita privata e lavorativa	
<b>Azione 1.4.b</b> Raccolta dati sulle esigenze di conciliazione tra vita privata e lavorativa per lo sviluppo di azioni specifiche	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	Raccolta dati attraverso il questionario proposto della piattaforma Emma in relazione alle esigenze specifiche di genere per la conciliazione tra vita privata e lavorativa. Ambiti: misure di supporto per l'acquisto dei generi di necessità attraverso l'adozione di una consegna flessibile casa/ufficio.
Indicatore	Esiti del questionario in relazione al genere PEG: no
Responsabile	UA0 e RA3
Strutture coinvolte	
Budget	Euro 0
commento	
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 10
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti Invertire il recente trend di perdita di attrattività del Nord-Ovest in generale e dell'area metropolitana di Torino in particolare attraverso un "bundle" di politiche di attrazione, trattenimento, rientro e potenziamento dei talenti in tutti i settori della società e dell'economia metropolitane, anche valorizzando asset metropolitani come la qualità di vita e ambiente e i bassi costi di accesso alla casa e ai servizi e la possibilità di insediarsi in territori molto diversi realizzando le proprie aspirazioni di stile di vita personale e familiare
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Definizione questionario
	2023 Raccolta dati
	2024 Report finalizzato all'individuazione di azioni da attivare



**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 1 - CULTURA DI GENERE NELL'ORGANIZZAZIONE E CONCILIAZIONE VITA PRIVATA E LAVORATIVA</b>	
<b>Obiettivo 1.:</b> supportare la mobilità sostenibile attraverso l'uso di mezzi di trasporto condivisi	
<b>Azione 1.5.</b> Sostegno alla prosecuzione del progetto Mobilityamoci da affiancare a iniziative di welfare aziendale per il cofinanziamento dei titoli di viaggio per servizi in sharing	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	Proseguimento del progetto Mobilityamoci che prevede il finanziamento per l'acquisto di titoli di viaggio per il trasporto pubblico e introduzione di voucher per l'utilizzo di sistemi di trasporto che possano supportare le esigenze specifiche di genere per gli spostamenti che avvengono all'interno dello spostamento casa lavoro
Indicatore	Numero dei dipendenti, suddiviso per genere, che usufruiscono dei cofinanziamenti PEG: sì risparmio CO2 PEG: eventuale proposta
Responsabile	UA0 - Politiche di trasporto e mobilità sostenibile
Strutture coinvolte	Tutti i dipartimenti
Budget	Confermare Budget del progetto Mobilityamoci e definizione di un budget per il cofinanziamento dei voucher per l'utilizzo di sistemi di mobilità in sharing
commento	
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	11
PSM (Piano Strategico Metropolitano) strategia	strategia 3.1 Progettare la mobilità metropolitana come servizio multimodale agli utenti e ai territori  Studiare, progettare e applicare un cambio di paradigma verso una visione e gestione integrata, multimodale, incentrata sulla mobilità collettiva e condivisa ed orientata all'utente.
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Conferma budget per progetto Mobilityamoci e report su utilizzo/ realizzazione use case per uso servizi in sharing /definizione budget per acquisto voucher
	2023 Conferma budget per progetto Mobilityamoci/ attivazione voucher e report su utilizzo
	2024 Conferma budget per progetto Mobilityamoci/ attivazione voucher e report su utilizzo

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	
<b>Obiettivo 2.1</b> Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali	
<b>Azione 2.1.a</b> Monitoraggio del gap di genere all'interno del personale in posizione apicale	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	Realizzazione di un monitoraggio annuale sulle posizioni apicali in relazione al genere
Indicatore	Numero di donne e uomini nelle posizioni apicali PEG: no
Responsabile	QA4
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni
Budget	0€ (utilizzo del budget previsto per il monitoraggio del personale dipendente)
commento	Il monitoraggio annuale del gap di genere nelle posizioni apicali dell'Ente permette di raggiungere il doppio obiettivo di conoscere approfonditamente la situazione del personale dipendente e di valutare la necessità di implementazione delle attività previste all'interno del Gep stesso
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 10, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Avvio dell'iter di affidamento del monitoraggio
	2023 Monitoraggio
	2024 Monitoraggio e restituzione dati anno precedente

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	
<b>Obiettivo 2.1</b> Favorire l'equilibrio di genere nei ruoli decisionali	
<b>Azione 2.1.b</b> Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziale ed il personale che si occupa di selezione	
Popolazione/target	Dipendenti Città Metropolitana
Descrizione/primo livello attuazione	L'attività di formazione, prevista con cadenza triennale, ha l'obiettivo di sensibilizzare le persone che all'interno dell'Ente hanno il compito di individuare e selezionare, con modalità diverse dal concorso anonimo, il personale che svolge funzioni di responsabilità (es. dirigenti, posizioni organizzative). L'analisi del personale ha infatti permesso di rilevare che le maggiori disparità di genere si verificano proprio all'interno delle categorie e dei ruoli professionali a cui si accede tramite selezione non anonima o per affidamento diretto
Indicatore	Organizzazione della formazione: (attività) sì/no PEG: no
Responsabile	QA4
Strutture coinvolte	Tutti i dipartimenti
Budget	/ (utilizzo del budget già previsto per la formazione interna)
commento	
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 10, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Individuazione soggetto formatore a cui affidare l'attività
	2023 Svolgimento Corso di formazione

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 2 - Equilibrio di genere nelle posizioni di vertice e negli organi decisionali</b>	
<b>Obiettivo 2.2</b> Incrementare la parità di genere negli organi decisionali dei soggetti partecipati	
<b>Azione 2.2.a</b> Monitoraggio del gap di genere negli organi decisionali dei soggetti partecipati	
Popolazione/target	Società Partecipate e soggetti in cui la Città metropolitana ha potere di nomina
Descrizione/primo livello attuazione	Realizzazione di un monitoraggio triennale degli organi decisionali dei soggetti partecipati con un'ottica di genere
Indicatore	Rilevazione dati: (attività) sì/no PEG: no
Responsabile	SA1
Strutture coinvolte	/
Budget	0€ (utilizzo del budget previsto per il monitoraggio del personale dipendente)
commento	Il monitoraggio annuale del gap di genere permette di raccogliere dati essenziali per la rilevazione del fenomeno e l'individuazione di strategie di sensibilizzazione
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8,10, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
	2023 Avvio procedura per il monitoraggio
	2024 Report dei dati raccolti

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo 3.1</b> Aumentare la percentuale femminile nel reclutamento del personale dipendente	
<b>Azione 3.1.a</b> Utilizzo di un linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura dei bandi	
Popolazione/target	Cittadinanza
Descrizione/primo livello attuazione	Utilizzo di un linguaggio che evidenzia la possibilità di candidatura per entrambi i generi
Indicatore	Indicatore: percentuale di bandi che utilizzano un linguaggio di genere corretto e inclusivo PEG: si
Responsabile	QA4
Strutture coinvolte	QA4
Budget	Euro 0
commento	Nella stesura dei bandi delle procedure selettive per l'acquisizione di risorse umane si deve porre particolare attenzione all'utilizzo di un linguaggio di genere corretto e inclusivo, per evitare che le donne siano involontariamente scoraggiate dal candidarsi per determinate posizioni/ruoli per le quali la partecipazione è per tradizione quasi esclusivamente di genere maschile
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:	
	2022 Modello di stesura dei bandi per l'acquisizione di risorse umane con un linguaggio di genere corretto e inclusivo
	2023 Applicazione e Monitoraggio del modello
	2024 Applicazione e Monitoraggio del modello

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo 3.2</b> Ridurre il gap di genere nelle carriere del personale	
<b>Azione 3.2.a</b> Realizzazione di un'analisi di genere del personale dipendente di CMto	
Popolazione/target	Personale dipendente CMTO
Descrizione/primo livello attuazione	L'analisi di genere 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 PEG: no
Responsabile	QA4
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Budget	Euro 0
commento	
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:	
2022	Analisi annuale
2023	Analisi annuale
2024	Conferimento incarico per analisi triennale Pubblicazione risultati ed avvio nuova analisi

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo 3.2</b> Ridurre il gap di genere nelle carriere del personale	
<b>Azione 3.2.b</b> Promozione di formazioni finalizzate all'empowerment femminile	
Popolazione/target	Personale dipendente CMTO
Descrizione/primo livello attuazione	Organizzazione di formazioni interne e promozione e facilitazione all'accesso di eventi formativi dedicati alle dipendenti dell'Ente per stimolarne il processo di empowerment in ambito sia lavorativo che personale.
Indicatore	Numero dipendenti formate con eventi interni e/o esterni PEG: no
Responsabile	QA4 e SA4
Strutture coinvolte	Tutti i dipartimenti
Budget	Euro 3.000
commento	
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:	
	2022 Avvio iter per affidamento servizio
	2023 Organizzazione formazioni interne e promozione su intranet di eventi tematici per sostenere l'empowerment femminile
	2024 Organizzazione formazioni interne e promozione su intranet di eventi tematici per sostenere l'empowerment femminile

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo 3.3</b> Favorire un accesso equo alle collaborazioni e nuovi contratti con personale non dipendente	
<b>Azione 3.3.a</b> Monitorare il gap di genere tra il personale non dipendente	
Popolazione/target	Personale che collabora con CMTO
Descrizione/primo livello attuazione	Attivazione di un monitoraggio rispetto agli incarichi di collaborazione e consulenza a persone fisiche di cui all'art. 7 del D.Lgs. n. 165/2001 in un'ottica di genere.
Indicatore	Numero di donne sul totale degli incarichi PEG: no
Responsabile	QA4
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni
Budget	0 €
commento	
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 monitoraggio
	2023 monitoraggio
	2024 Monitoraggio, report triennale



**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 3 - Parità di genere nel reclutamento e nelle progressioni di carriera</b>	
<b>Obiettivo 3.3</b> Favorire un accesso equo alle collaborazioni e ai nuovi contratti con personale non dipendente	
<b>Azione 3.3.b</b> Sensibilizzazione ad una selezione di collaboratori e collaboratrici attenta al genere	
Popolazione/target	Personale CMTO, collaboratori e collaboratrici esterni
Descrizione/primo livello attuazione	Predisposizione di linee guida rivolte al personale interno dell'Ente impegnato nella selezione di collaborazioni esterne (formatori, componenti di Commissioni con diverse finalità, partecipanti a gruppi di lavoro, esperti ...). Il documento indirizzerà nella scelta al fine di garantire un'equa rappresentanza di genere a parità di competenze ricercate. Successivamente alla stesura delle linee guida sarà avviato un percorso di sensibilizzazione al loro utilizzo tramite formazione interna.
Indicatore	Predisposizione linee guida Numero/percentuale dipendenti formati PEG: proposta 2023
Responsabile	QA4 e SA4
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni
Budget	0 €
commento	
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:	
2022- 2023	Stesura linee guida
2023- 2024	Diffusione linee guida al personale interno Utilizzo delle linee guida nelle selezioni

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 4 - Integrazione della dimensione di genere nelle funzioni dei dipartimenti e delle direzioni CMTO</b>	
<b>Obiettivo 4.1</b> Attenzione alla dimensione di genere nella raccolta dati dell'Ente	
<b>Azione 4.1.a</b> Attivazione del monitoraggio con dimensione di genere in tutti i Dipartimenti e tutte le Direzioni riferibile alle attività specifiche di servizio e azione verso la cittadinanza e il territorio.	
Popolazione/target	Personale dipendente CMTO - Cittadinanza
Descrizione/primo livello attuazione	Monitoraggio delle attività di tutte le Direzioni di CMTO per la raccolta di dati suddivisi per genere, riferibili a soggetti che operano internamente all'istituzione, che operano esternamente, beneficiano di interventi o che comunque ad altro e vario titolo si interfacciano con l'ente (esempio utenza sportelli).
Indicatore	Numero di iniziative di monitoraggio con dimensione di genere implementate PEG: sì
Responsabile	SA0 ( ufficio statistica)
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni per l'attivazione del monitoraggio
Budget	0 €
commento	Tutte le Direzioni, dipartimenti compresi, nello svolgimento delle proprie funzioni, svolgono attività che possono coinvolgere in modo diretto o indiretto donne e uomini. La tipologia di tali attività è sicuramente variegata, diverso può essere l'impatto rispetto alle questioni di genere, ma si ritiene che un'osservazione dai dati di monitoraggio evidenziando le dimensioni maschi /femmine possa permettere di arricchire la conoscenza dei fenomeni e costituire in futuro la base per le analisi e l'implementazione di azioni positive. Iniziativa funzionale alle attività di ricerca, monitoraggio e reporting e successive pianificazioni di azioni
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 11
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	Asse 5 Inclusione e coesione - Strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talent - Azione 5.1.5 Gender and generation balanced leadership: Promuovere l'accesso delle donne e dei giovani a posizioni di leadership nella pubblica amministrazione e nelle imprese attraverso specifici piani di azione: ricerca, monitoraggio e reporting sul gap salariale e nelle posizioni di leadership; attivazione di politiche attive per il riconoscimento e la promozione delle professioniste donne e dei giovani in ruoli di leadership; progetti di career mentorship per le/i giovani professioniste/i; promozione di schemi di congedo parentale per entrambi i genitori; programmi di inclusione e sensibilizzazione alla parità di genere e al rispetto delle minoranze LGBTQI+ sui luoghi di lavoro

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

Tempistiche di realizzazione:	
2022	Proposta dell'indicatore nel PEG, attivazione monitoraggi ottobre 2022: prima verifica riscontri e raccolta dati implementate
2023	Verifica riscontri e raccolta dati al 31/12 annualità precedente Eventuale aggiornamento PEG
2024	Verifica riscontri e raccolta dati al 31/12 annualità precedente Eventuale aggiornamento PEG

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere</b>	
<b>Obiettivo 5.1</b> Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere	
<b>Azione 5.1.a</b> Sensibilizzare il personale dell'ente sul tema della violenza	
Popolazione/target	Personale dipendente CMTO
Descrizione/primo livello attuazione	Sensibilizzare il personale dell'ente sul tema della violenza domestica attraverso individuare eventi pubblici, in accordo con l'ufficio risorse umane, consentirne la partecipazione al personale interessato. Coinvolgimento del personale dipendente negli eventi organizzati dalla Direzione Istruzione e Sviluppo sociale sul tema
Indicatore	Numero di eventi individuati / numero partecipanti tra il personale dell'Ente PEG: no
Responsabile	Direzione Istruzione e sviluppo sociale
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Budget	Euro 0
commento	Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica art 12, 13, 16 L. R. n. 4/2016: "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli" art. 3, art 9
SDG'S (obiettivo agenda sviluppo sostenibile)	5, 8, 11, 16
PSM (Piano Strategico Metropolitano)	strategia 5.1 Rafforzare la capacità di attrarre, trattenere, valorizzare e diversificare i talenti
Tempistiche di realizzazione:	
	2022 Individuazione eventi e diffusione informazione
	2023 Individuazione eventi e diffusione informazione
	2024 Individuazione eventi e diffusione informazione

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere</b>	
<b>Obiettivo 5.1</b> Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere	
<b>Azione 5.1.b</b> Aggiornamento regolamento contro le molestie / promozione del vademecum Cgil	
Popolazione/target	Personale dipendente CMTO
Descrizione/primo livello attuazione	a) rivisitazione e aggiornamento del regolamento di attuazione del codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori della provincia di Torino ( <i>Approvato con deliberazione consiliare n. 86-56964/1996 30 aprile 1996 - Modificato con deliberazione consiliare n. 41425/2002 5 marzo 2002</i> ) alla luce della nuova normativa in materia b) diffusione di materiale sul tema delle molestie in ambito lavorativo
Indicatore	Aggiornamento codice comportamento: (attività) si/no PEG: proposta 2023
Responsabile	SA4
Strutture coinvolte	Tutte le Direzioni
Budget	Euro 0
commento	
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:	
	2022 Individuazione gruppo di lavoro
	2023 Rivisitazione del regolamento del codice di comportamento per la tutela della dignità sul lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori
	2024 Diffusione tra i lavoratori e le lavoratrici

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere</b>	
<b>Obiettivo 5.1</b> Sensibilizzazione e formazione su molestie e violenza di genere	
<b>Azione 5.1.c</b> Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza	
Popolazione/target	Personale dipendente CMTO
Descrizione/primo livello attuazione	Organizzare momenti formativi rivolti ai dipendenti per sensibilizzare sul tema e favorire una riflessione sul un nuovo modello di mascolinità orientato all'inclusione e al rispetto.
Indicatore	Numero partecipanti agli eventi formativi per gli uomini questionario di gradimento del corso  PEG: proposta 2023
Responsabile	Direzione Istruzione e sviluppo sociale
Strutture coinvolte	Tutte
Budget	0 €
commento	Convenzione del Consiglio d'Europa sulla prevenzione e la lotta contro la violenza nei confronti delle donne e la violenza domestica art 12, 13, 16 L. R. n. 4/2016: "Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli" art. 3, art 9
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:	
	2022 Definizione del percorso formativo
	2023 Realizzazione percorso formativo / questionario
	2024 Valutazione ed eventuale altro percorso formativo

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

<b>AREA 5 - Contrasto alle molestie e alla violenza di genere</b>	
<b>Obiettivo 5.2</b> Iniziative per consentire l'emersione del fenomeno delle molestie	
<b>Azione 5.2.a</b> Istituzione della figura della consigliera di fiducia	
Popolazione/target	Personale dipendente CMTO
Descrizione/primo livello attuazione	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 PEG: no
Responsabile	QA4 - SA4
Strutture coinvolte	Tutte le direzioni
Budget	5.000 €
commento	Il/la Consigliere/a è la persona incaricata istituzionalmente di fornire informazioni, consulenza ed assistenza gratuita ai/alle dipendenti oggetto di discriminazioni, molestie e lesioni della dignità o mobbing. 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.
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:	
2022	Bando per l'individuazione della/del Consigliera/e di Fiducia
2023	Avvio attività
2024	Analisi e bilancio in relazione alle principali problematiche registrate

**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

**Tabella 1.1 Stima delle risorse economiche necessarie per la realizzazione delle azioni.**

<b>Azione</b>	<b>Utilizzo di risorse già previste in bilancio</b>	<b>Stima dell'importo da prevedere a partire dal 2023</b>
1.1.a Studio di fattibilità per la redazione del Bilancio di Genere	/	€3000
1.2.a Interventi di formazione e sostegno all'utilizzo del linguaggio di genere	/	€4000
1.3.a Lavoro agile	/	/
1.3.b Campagna informativa congedi parentali previsti per uomini e donne	/	/
1.4.a Implementazione della piattaforma EMMA	/	/
1.4.b Raccolta dati sulle esigenze di conciliazione tra vita privata e lavorativa per lo sviluppo di azioni specifiche	/	/
1.5.a Sostegno alla prosecuzione del progetto Mobilityamoci da affiancare a iniziative di welfare aziendale per il cofinanziamento dei titoli di viaggio per servizi in sharing	Confermare ed ampliare Budget del progetto Mobilityamoci e definizione di un budget per il cofinanziamento dei voucher per l'utilizzo di sistemi di mobilità in sharing	/
2.1.a Monitoraggio del gap di genere all'interno del personale in posizione apicale	Utilizzo del budget previsto per il monitoraggio del personale dipendente	/
2.1.b Formazione obbligatoria in tema di uguaglianza di genere per il personale con funzioni dirigenziale ed il personale che si occupa di selezione	Utilizzo del budget già previsto per la formazione interna	/
2.2.a Monitoraggio del gap di genere negli organi decisionali dei soggetti partecipati	Utilizzo del budget previsto per il monitoraggio del personale dipendente	/
3.1.a Utilizzo di un linguaggio di genere corretto e inclusivo nella stesura dei bandi	/	/
3.2.a Realizzazione di una analisi di genere del personale dipendente di CMto	/	3000
3.2.b Promozione di formazioni finalizzate all'empowerment femminile	/	€3000
3.3.a Monitorare il gap di genere tra il personale non dipendente	/	/



**CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO - GENDER EQUALITY PLAN 2022-2024**  
**Dettaglio Azioni Previste**

3.3.b Sensibilizzazione ad una selezione di collaboratori e collaboratrici attenta al genere	/	/
4.1.a Attivazione del monitoraggio con dimensione di genere in tutti i Dipartimenti e tutte le Direzioni riferibile alle attività specifiche di servizio e azione verso la cittadinanza e il territorio.	/	/
5.1.a Sensibilizzare il personale dell'ente sul tema della violenza	/	/
5.1.b Aggiornamento regolamento contro le molestie / promozione del vademecum Cgil	/	/
5.1.c Formazione rivolta al personale dell'Ente sul tema del contrasto alla violenza	Utilizzo del budget già previsto per la formazione interna	/
5.2.a Istituzione della figura della consigliera di fiducia	/	€5000