



Tavolo **DECIDERE**

**Diamo a Cleopatra
quello che è di Cleopatra**



VISIONE

Quella che il rapporto Rota anche quest'anno indica come una significativa debolezza di Torino, la **mancanza di una classe dirigente all'altezza**, ad una analisi più attenta si rivela come mancanza dalla leadership in primis del genere femminile, con tutte le sue competenze. La nostra città vanta una percentuale del 15% di sindache dal dopoguerra, e vede una analoga sotto-rappresentazione del genere femminile in tutte le posizioni dirigenziali e decisionali, pubbliche e private. Una mancanza che ci accomuna ad altre città italiane ma ci distingue da molte metropoli internazionali, in cui le disparità di genere sono inferiori e il prodotto lordo pro capite e la qualità della vita maggiori¹. Dunque la necessità di **una maggiore presenza femminile nelle posizioni decisionali** della nostra città non È soltanto una questione di diritti ma anche e soprattutto una **scelta strategica**.

È del Comune la regia di questa città. Far crescere un ambiente culturale che riconosca l'apporto importante e visionario della leadership femminile è cruciale per lo sviluppo di un progetto di apertura della città alle nuove sfide: **se il Comune decide che certi temi sono importanti, la città si attiva su quei temi**. La Legge Golfo Mosca ha mostrato concretamente che l'introduzione di una percentuale significativa di donne nei CdA costituisce un elemento di accelerazione di cambiamento, un lasciapassare verso la *diversity* in grado di creare valore per le aziende come per la società e la politica. Solo la collaborazione fra grandi Aziende, Enti, Istituzioni, Fondazioni — che già oggi devono rendere conto di politiche su questi temi— e il governo cittadino può generare quel cambiamento culturale in cui questo tipo di norme non sarà più necessario.

¹ Report Gender Equal Cities, URBACT 2019, <https://urbact.eu/sites/default/files/urbact-genderequalcities-edition-pages-web.pdf>

La cultura tradizionale del lavoro ha penalizzato le donne nella dimensione pubblica e gli uomini nella dimensione privata: le donne esercitano il proprio potere soprattutto nella organizzazione familiare e nella cura, mentre gli uomini si occupano primariamente della “cosa pubblica”. Ciò ha creato disequilibri in entrambe le dimensioni; ad esempio l’*overworking* è percepito come valore positivo e il lavoro di cura come un compito femminile. In realtà oggi è la nostra società ad avere bisogno di cure, e molti individui che ne fanno parte — soprattutto i più giovani — sentono come anacronistica la rigida bipartizione dei ruoli.

Contestualmente si stanno affermando nuovi modelli di leadership —più accoglienti, inclusivi, flessibili, gentili, trasparenti, aperti e rispettosi delle differenze— capaci di condividere potere e responsabilità con il gruppo di lavoro e anche per questo più efficaci. La società ne deve tenere conto per ottimizzare il proprio funzionamento e la realizzazione individuale, immaginando trasformazioni anche nei tempi e modi lavorativi. Cambiare gli orari in cui si prendono decisioni sul lavoro e favorire nuove modalità di organizzazione basate su confronto e condivisione significa dare spazio alle donne nella leadership, ma anche offrire agli uomini la possibilità di affermarsi nella dimensione privata: **un maggiore equilibrio giova all’intera comunità.**

In questo contesto il tema dell’equa rappresentanza dei generi nelle posizioni decisionali è cruciale. L’inclusione di competenze altre è fondamentale per riscrivere il codice etico di un patto che si è incrinato fra rappresentanti e rappresentati/e, recuperando valori fondanti quali il rispetto reciproco nella modalità di rapportarsi.

Poiché la classe dirigente si rigenera soprattutto per cooptazione — ed è quindi per sua natura particolarmente refrattaria a recepire i cambiamenti culturali già in atto nel resto della società — è necessario passare per un transitorio che faciliti, con norme precise, l’apertura dell’attuale leadership ad altro da sé in tutti i contesti decisionali. **Un’equa rappresentanza può garantire una selezione ottimale delle competenze, ma il contrario non è vero.** La legge Golfo Mosca ha costituito un primo esempio a livello nazionale di norme efficaci, seppure con aspetti da declinare meglio, per esempio quello sanzionatorio.

È importante lavorare perché siano chiari i termini dell’approccio normativo: **non si sta parlando di competenze da sacrificare, ma di nuove competenze da includere**, in un’ottica di diversità come valore economico e giuridico, da tutelare non solo per assicurare l’eguaglianza sostanziale, ma anche per raggiungere la piena efficienza dell’iniziativa economica privata, entrambi diritti sanciti dalla Costituzione². L’amministrazione pubblica non può esimersi oltre dal dare seguito a questi principi. Ed è importante che l’attenzione vada oltre la responsabilità nominale.

L'**equità** deve essere anche **negli effettivi poteri** attribuiti alle posizioni, così come nei carichi di lavoro e negli orari e tempi delle decisioni, sostenibili da tutti e tutte.

OBIETTIVI

Le proposte mirano da un lato a ottenere una **rapida crescita della componente femminile nelle posizioni decisionali**, essendo ormai presente un'ampia classe di donne competenti. Dall'altro ad aumentare in prospettiva ulteriormente questa classe — **l'obiettivo è il raggiungimento del 50%**— attraverso *l'empowerment* e l'educazione alla *leadership femminile*. Questo può avvenire attraverso l'uso di più strumenti paralleli, in particolare coi seguenti obiettivi a medio termine:

- A)** Incentivare la diffusione di azioni positive e buone pratiche nel contesto cittadino, con l'introduzione di forme di premialità per le realtà più eque e di norme di garanzia per contrastare quelle meno eque. Verificare puntualmente la messa in atto dei principi stabiliti nei diversi contesti, nonché delle sanzioni previste.
- B)** Sviluppare percorsi di educazione alla leadership —all'autostima, alla gestione del potere, alla responsabilità di decidere per altri, alla delega, al networking, alla sorellanza— per costruire immaginari e desideri capaci di stimolare le nuove generazioni di donne a diventare protagoniste nelle decisioni senza snaturarsi.
- C)** Stimolare la riflessione sui nuovi significati inclusivi e cooperativi che i ruoli di responsabilità stanno assumendo, sulla valorizzazione di alcune competenze più tipicamente femminili in questi contesti, nonché sul valore delle diversità di competenze in tutti gli ambiti.
- D)** Promuovere modalità decisionali compatibili con la vita di tutti e tutte: orari, modalità di gestione e temi delle decisioni, equa distribuzione del lavoro di cura familiare.

ANALISI SWOT



PUNTI DI FORZA

- Nel contesto europeo c'è attenzione al tema della promozione della leadership femminile a livello locale.
- Nel Comune è presente il Comitato Unico di Garanzia, che promuove le Pari Opportunità.
- Il tema della parità di genere è già contenuto in alcuni aspetti dei regolamenti.
- Nel contesto cittadino operano Aziende e Società partecipate che hanno già iniziato a riorganizzare il loro management, coinvolgendo più donne, in particolare nei CdA.
- Le donne che lavorano in ruoli operativi in Comune sono numerose: un buon laboratorio per mettere in pratica percorsi di educazione alla leadership. I concorsi per progressioni di carriera e ruoli di dirigenza potrebbero essere un buon indicatore del lavoro fatto.
- Nelle Università locali vi sono gruppi di ricerca esperti sulle tematiche di genere, coinvolti in progetti internazionali.



PUNTI DI DEBOLEZZA

- Il coinvolgimento di più donne nei CdA e nel management non corrisponde sempre ad un'equa distribuzione di poteri.
- L'attuale presenza di donne nei ruoli decisionali della città è molto lontana dalla parità, a fronte di una consistenza numerica femminile della forza lavorativa sempre in crescita.
- Il sistema sanzionatorio per quanto riguarda l'applicazione della Golfo Mosca è inefficace.
- Manca un adeguato sistema di welfare che supporti le donne nel loro percorso di crescita professionale e, contestualmente, gli uomini in un percorso di distribuzione equa dei carichi di cura familiari.
- Il bilancio comunale sul tema delle pari opportunità è estremamente modesto (dell'ordine di 10.000 euro).



OPPORTUNITÀ

- Nel Recovery Fund sono previsti finanziamenti specifici a progetti sul tema dell'empowerment femminile.
- Anche le Fondazioni Bancarie presenti a Torino potrebbero stimolare la progettualità sul tema dell'equità di genere.
- Si potrebbe valorizzare la presenza del Comitato Unico di Garanzia del Comune per ampliarne gli ambiti di intervento includendo per esempio la vigilanza sui concorsi interni.



MINACCE

- La carenza di fondi comunali dedicati è difficile da compensare nell'attuale situazione delle finanze comunali.
- La cultura della maggior parte della classe dirigente locale è comunque ancora conservativa e potrebbe non essere pronta o desiderosa di un cambio di visione e di organizzazione.

PROPOSTE

Per facilitare il raggiungimento degli obiettivi delineati proponiamo innanzitutto la creazione di un **Osservatorio di genere** della città, a cui possano fare riferimento cittadini e cittadine, Istituzioni, Aziende e Associazioni sul tema della **equa presenza dei generi**. Pensiamo all'Osservatorio come un bene comune indipendente, riconosciuto e capace di dialogare con tutte le realtà significative della città, dalle Fondazioni Bancarie agli Ordini Professionali alla Pubblica Amministrazione. L'Osservatorio avrà il compito di:

- promuovere azioni di sensibilizzazione e di formazione;
- condividere le buone pratiche, anche attraverso il *benchmarking* internazionale;
- verificare gli aspetti di genere nelle politiche messe in atto nel territorio e segnalare le realtà che operano scorrettamente;
- consentire il *matching* fra competenze femminili e posizioni di leadership presenti.

- Potrebbe infine divenire un riferimento più ampio nelle funzioni di **vigilanza e promozione di parità per tutte le *diversity* sottorappresentate**, a cominciare dalle persone con disabilità o di nazionalità diverse: in questi casi le donne sono infatti oggetto di una doppia discriminazione e l'accesso alle posizioni decisionali è ancora più difficile.

Al fine di favorire la diffusione di buone pratiche per l'equa rappresentanza, l'Osservatorio promuoverà politiche di trasparenza sui dati inerenti l'attribuzione di tutte le posizioni apicali. In particolare si tratterà di procedere a un **censimento di tutte le attuali posizioni apicali**, ossia delle presenze nei CdA o negli organi di controllo, ma anche nelle altre posizioni apicali dell'organigramma interno (quadri, dirigenza, alta dirigenza), complete delle relative attribuzioni esecutive e di rappresentanza. Analoghi censimento e trasparenza dovrebbero essere garantiti relativamente alle condizioni retributive in un'ottica di perseguimento della parità salariale, e ad un'analisi diversificata in termini anche di età, durata di permanenza nell'incarico e provenienza geografica.

L'Osservatorio potrebbe rilasciare una sorta di **"bollino POP"**, ossia la certificazione del rispetto delle **Pari Opportunità** a Enti, Istituzioni e Aziende, utile per accedere ai bandi comunali o delle fondazioni. Si potrebbe pensare a un meccanismo analogo al *rating* di legalità introdotto nel 2012 che consente alle imprese con buona valutazione di conseguire un punteggio più elevato nelle gare per l'affidamento degli appalti pubblici e di avere accesso privilegiato al credito bancario e ai finanziamenti erogati dalle pubbliche amministrazioni³.

L'Osservatorio potrebbe infine svolgere una funzione di **monitoraggio sul rispetto dell'equilibrio di genere nelle società a controllo pubblico in cui partecipa il Comune**⁴.

Per sostenere questa iniziativa e in generale una progettualità in linea coi nostri obiettivi sul territorio, oltre al Comune possono avere un ruolo molto significativo le Fondazioni, in primis le **fondazioni bancarie e quelle filantropiche**.

Per scendere nello specifico a quanto di competenza della futura pubblica amministrazione sul tema dell'equa rappresentanza, sarebbe opportuno disporre di un report aggiornato di **Bilancio di genere**, che affianchi numeri e percentuali agli investimenti del Comune, riletti in ottica di genere (*gender mainstream*): quale è la differenza salariale fra uomini e donne, a cominciare dalla nostra amministrazione? quante delle uscite del Comune sono a effettivo beneficio delle donne? Questo tipo di analisi sistematica consentirà la redazione di un **Piano per l'equità di genere** cittadino, punto di partenza per progettare e coordinare l'implementazione delle azioni necessarie, individuando i relativi indicatori.

³ il rating di legalità è stato introdotto con l'art. 5-ter, comma 1, del decreto legge 24 gennaio 2012 n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27

⁴ ai sensi dell'art. 3 della l. Golfo Mosca, del d.p.r. 251 del 2012 e dell'art. 11, 4 comma del Testo unico sulle società partecipate pubbliche (TUSPP).

In particolare, si potrebbe sviluppare, anche congiuntamente con i gruppi di ricerca dedicati all'interno degli Atenei, un **set di indicatori** adatti a misurare policy, progetti, iniziative a livello comunale, in base alla capacità di mobilitare la leadership delle donne (misurazione ex ante) e di migliorare, attraverso le azioni intraprese, il posizionamento delle donne nei ruoli di leadership (misurazione ex post).

Di seguito elenchiamo alcune azioni che possono essere messe in campo direttamente dall'amministrazione comunale (o da essa promosse) e rispondono agli obiettivi indicati in precedenza.

In particolare, per quanto riguarda l'obiettivo A)

- **Partecipate:** al di là della verifica formale già prevista⁵ della presenza di rappresentanza dei generi nelle liste idonei/e per la nomina di competenza del Comune, sarebbe utile introdurre una **concertazione sistematica con gli interlocutori** coinvolti per assicurare equa rappresentanza nei CdA e in tutto il management e gli organi societari delle partecipate di primo e secondo grado.
- **Eventi/Convegni:** la concessione da parte del Comune di organizzazione degli stessi su suolo pubblico dovrebbe prevedere la verifica di una presenza equa dei generi negli eventi organizzati.
- **Sponsorizzazioni:** la sponsorizzazione di mostre, squadra sportive e altre attività da parte di società a partecipazione pubblica dovrebbe essere concessa solo a enti che rispettino l'equilibrio di genere nei loro ruoli decisionali.
- **Bandi attribuzione aree e uso spazi e strutture:** premialità nei bandi comunali per presenza di equa rappresentanza nelle posizioni di top management negli enti recanti domanda di partecipazione ai bandi stessi.
- **Organi elettivi:** introdurre la possibilità di doppia preferenza per genere in tutti gli organi di tipo elettivo; promuovere l'adeguamento della legge elettorale del Piemonte alla normativa nazionale sull'equa rappresentanza di genere.
- **Organi di governo:** prevedere equa presenza di genere in tutti i consessi decisionali, dalle giunte comunali o di circoscrizione, alla presidenza delle commissioni di lavoro o dei gruppi consiliari.

⁵ art. 51 Statuto comunale e Regolamento 347 per i criteri di nomina

Per quanto riguarda l'obiettivo B)

- **Iniziative rivolte alla comunità educante:** formazione dei formatori (insegnanti e genitori) per consapevolizzare e depotenziare gli *unconscious bias* di cui è permeata la società a cominciare dalla scuola (come posso pretendere che la scuola si faccia portatrice di modelli gender free se io genitore storco il naso quando lascio i miei figli ad un educatore uomo al nido?); progetti per sensibilizzare al lavoro di gruppo bambini e bambine, dando alle bambine ruoli di leader.
- **Iniziative rivolte alle scuole:** percorsi di formazione finalizzati a favorire la conoscenza di sé stesse e la propria valorizzazione per rafforzare l'autostima senza snaturarsi, insistendo sul ruolo degli insegnanti come educatori, orientatori e agenti di sviluppo delle bambine; percorsi di formazione su metodologie didattiche che seguono la logica del gioco di ribaltamento di ruolo; concorsi di idee per le scuole finalizzati a presentare le iniziative, giochi, metodologie che consentano di favorire cultura di pari opportunità, *diversity*, inclusione; creazione di una figura all'interno della Scuola per la governance delle Pari Opportunità che si rapporti alle/agli Consigliere/i di Parità, utile anche per Osservatorio.
- **Iniziative rivolte a tutta la comunità:** corsi di formazione volti a sensibilizzare sia i minori sia gli adulti (specie lavoratori) sul tema violenza di genere; percorsi di attrazione e formazione alle competenze STEM, in particolare per le ragazze.

Per quanto riguarda l'obiettivo C)

- **Toponomastica:** per recuperare l'abisso di genere nella toponomastica dei sedimi cittadini, prevedere un transitorio di intitolazione solo al genere femminile (salvo eccezioni).
- **Linguaggio:** adottare un linguaggio inclusivo in tutta la documentazione prodotta dal Comune, a cominciare dai bandi per le posizioni aperte ed il sito.
- **Doppio cognome:** formazione e promozione delle modalità per dare il doppio cognome (materno e paterno) a figlie e figlie, anche negli ambienti dell'anagrafe.
- **Premi** per i migliori comportamenti all'interno del Comune: istituire uno o più premi che permettano di far emergere, valorizzare e quindi potenzialmente fondere all'interno dell'amministrazione, buone pratiche di educazione e promozione della leadership femminile.
- **Quote POP:** incentivare la presenza di uomini in contesti lavorativi tradizionalmente femminili, ad esempio attraverso quote di genere nei concorsi per la scuola dell'infanzia e primaria.

Per quanto riguarda l'obiettivo **D)**

- **Uomini a casa:** rafforzamento delle misure esistenti a favore degli uomini nelle attività di cura familiare (cura di familiari anziani, disabili, malati e minori), ad esempio prevedendo un budget di giorni di assenza per cura familiare retribuiti al 100% solo in presenza di un uso alternato da parte dei coniugi.
- **Modalità decisionali:** regolamentazione sugli orari delle riunioni e dei momenti deliberativi, in modo da renderli compatibili con la vita extralavorativa

Domande ai e alle candidate sindaco:

- Che cosa pensa di fare per ridurre il gender gap salariale?
- Che iniziative intende intraprendere per aumentare la presenza delle donne e della diversità in posizioni apicali?
- Si impegna a formare una giunta rispettosa del genere anche in termini di portafogli assegnati?
- Conosce la cifra destinata alle pari opportunità nel 2020? A quanto vorrebbe aumentarla?
- È favorevole a prevedere una premialità nei bandi comunali per chi adotti politiche di equità di genere nel management?
- È d'accordo ad una premialità nei bandi comunali per enti e Istituzioni che abbiano politiche di conciliazione vita lavoro per entrambi i generi?
- Solo il 7% delle strade torinesi è intitolato a donne: è favorevole a dedicare tutte le nuove intitolazione cittadine nei prossimi 5 anni a donne?
- È favorevole ad introdurre quote riservate agli uomini nei concorsi per assunzioni nelle scuole comunali?
- Si impegna a favorire equilibrio di genere anche nelle commissioni consiliari e nelle loro presidenze?
- Si impegna a rendere pubblico il bilancio di genere del comune di Torino sul sito e con un evento dedicato?
- Sarebbe favorevole ad introdurre nei bandi comunali la richiesta di una certificazione di equità per enti e istituzioni partecipanti?
- Si impegna a concedere la sponsorizzazione solo a eventi che rispettino l'equilibrio di genere fra gli invitati?
- Si impegna a promuovere un premio annuale per azioni di valorizzazione della leadership femminile?
- Si impegna a fare formazione e promozione anche tra i dipendenti dell'anagrafe sull'adozione del doppio cognome (materno e paterno)?
- Si impegna a promuovere l'adeguamento della legge elettorale del Piemonte all'equa rappresentanza di genere?

TAVOLO DECIDERE

Arianna Montorsi (*coordinatrice*)

Valeria Dinamo (*co-coordinatrice*)

Enrica Acuto Jacobacci, Elisa Aghem, Carole Allamandi, Elena Allegri, Monica Andriolo, Miryam Borrello, Sara Bosco, Alessandra Brogliatto, Sara Cabras, Paola Caburlotto, Mia Callegari, Cristina Caretta, Valentina Ciappina, Assunta Confente, Eva Desana, Licia De Valle, Cristina Di Bari, Stefania Farina, Gisella Favagrossa, Valeria Ferrero, Isabella Ferretti, Anastasia Frandino, Laura Fornaro, Eleonora Gasca , Erica Gayto, Laura Gillion, Daniela Grasso, Eugenia Jona, Monica La Cava, Sara Levi Sacerdotti, Claudia Lombardo, Souad Maddahi, Francesca Martinengo, Alice Merletti, Carola Messina, Mihaela Mina, Manuela Mondino, Mario Montalcini, Laura Morgagni, Giulia Muscatelli, Laura Orestano, Valentina Parenti, Monica Pereno, Erika Perez , Sara Perro, Patrizia Presbiterio, Francesca Rissone, Cristina Savio, Silvia Santilli, Amedeo Staiano, Silvia Stupino, Rossella Tenardi, Eloisa Testa, Valentina Torcello, Alice Toselli, Gabriella Viglione, Maria Zingarelli, Elisabetta Zurigo, Elena De Ambrogio, Barbara Pralio, Donatella Isaia, Antonella Grazian, Rosa Elena Manzetti.

torinocittaperledonne.org