



CITTÀ DI TORINO

INTERPELLANZA: "POLITICHE DI GENERE E PARI OPPORTUNITA' IN GTT: IMPEGNI DISATTESI, PROFILI DISCRIMINATORI, DIALOGO IGNORATO" PRESENTATA DAL CONSIGLIERE CURTO IN DATA 20 MARZO 2012.

Il sottoscritto Consigliere Comunale,

PREMESSO CHE

- nelle Linee programmatiche 2011-2016 per il Governo della Città (Capitolo 19 - Torino, capitale delle donne), si evidenzia la necessità di un'azione politica continua a favore di:
 - politiche di conciliazione che rendano compatibili lavoro e famiglia;
 - politiche antidiscriminatorie per affermare in ogni ambito la parità di genere;
- GTT - Gruppo Torinese Trasporti è la seconda maggior azienda del territorio, conta 800 donne e rappresenta pertanto un significativo ambito pratico e simbolico per le pari opportunità;
- in data 8 aprile 2009 in Audizione presso la Commissione Pari Opportunità e Diritti, i vertici GTT (Amministratore Delegato, Direttore del personale e rappresentante della Direzione nel CPO - Comitato Pari Opportunità aziendale) si impegnavano ad adottare azioni positive finalizzate alla parità ed a rimuovere eventuali cause di discriminazione, tramite costante concertazione nel CPO (organismo paritetico azienda - OO.SS.);
- in data 11 settembre 2009, GTT sottoscriveva con la Consigliera Regionale di Parità del Piemonte un articolato programma volontario di promozione delle pari opportunità, pubblicizzandolo nel "Bilancio di Sostenibilità 2008";

CONSIDERATO CHE

- le azioni ivi ipotizzate sono state riproposte in modo sostanzialmente identico nei due anni successivi (Bilancio di Sostenibilità 2009 e 2010), ma non risultano ad oggi significative realizzazioni;
- il CPO dal 2010 ha segnalato estremi discriminatori nel Premio di risultato 2009-2011 (penalizzazione di maternità, congedi parentali e per malattia figli), ma la Direzione GTT ha rifiutato interventi correttivi (ignorando una richiesta di incontro ad hoc con le OO.SS. firmatarie dell'accordo istitutivo e, recentemente, le argomentazioni della Consigliera Regionale di Parità) e nel febbraio 2012 ha erogato l'ultima rata del Premio con criteri inalterati;

- alcuni/e RSU ed il CPO nel 2011 hanno segnalato che nuovi regolamenti aziendali introducono illegittimi vincoli e sanzioni per la fruizione dei congedi parentali, ma la Direzione GTT ha rifiutato interventi correttivi (ignorando anche in tal caso la Consigliera Regionale di Parità), pertanto tali norme sono state ribadite anche nel 2012;
- la Direzione GTT dall'estate 2011 concede il part-time solo a tempo determinato, per massimo un anno (anche a dipendenti già part-time che richiedano mere variazioni di orario), rinnovabile a discrezione aziendale senza alcun criterio oggettivo, impedendo così una serena programmazione di vita ai/alle dipendenti con impegni di cura a medio-lungo termine (figli piccoli, genitori da assistere, ...) e disincentivando la riduzione volontaria dell'orario proprio nel periodo attuale in cui risponderebbe anche alla forte esigenza di contenimento dei costi;
- a fronte del totale rifiuto della Direzione GTT di avviare le azioni concordate nel passato e di correggere le discriminazioni segnalate, le componenti sindacali del CPO hanno richiesto nel settembre 2011 un incontro con la Consigliera Regionale di Parità del Piemonte, che si è prontamente attivata nei confronti di GTT, ma senza ad oggi alcun risultato;
- alcuni giorni dopo la convocazione da parte della Consigliera, in data 11 novembre 2011 la Direzione GTT ha comunicato la decadenza del CPO con decorrenza il precedente 31 luglio 2011, asserendo la scadenza del Protocollo delle Relazioni Industriali che la istituiva (i cui altri istituti rimangono tutt'oggi operativi), suscitando la protesta delle OO.SS che in lettera si sono dette "sconcertate per il comportamento aziendale nell'ostacolare in tutti i modi l'attività del Comitato Pari Opportunità";

CONSTATATO

che le politiche di genere espresse dalla Direzione GTT mostrano dal 2009 una preoccupante regressione e tale approccio è diametralmente opposto alla cultura di impresa che la più diffusa ed avveduta letteratura manageriale considera oggi indispensabile per affrontare il mercato (valorizzazione delle differenze, quantità della produzione invece che della prestazione, responsabilità individuale, flessibilità e conciliazione vita - lavoro), nonché ai sopra citati obiettivi programmatici dell'Amministrazione;

INTERPELLA

Il Sindaco e l'Assessore competente al fine di conoscere:

- 1) lo stato dell'arte delle azioni di promozione delle pari opportunità che GTT si è assunta pubblicamente l'impegno di realizzare a partire dal 2009, indicando per ognuna i tempi e le modalità di realizzazione o, in alternativa, le ragioni che ne hanno determinato l'annullamento;

- 2) se l'Amministrazione ed i suoi rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione GTT siano a conoscenza dei criteri discriminatori evidenziati dal CPO e dalla Consigliera Regionale di Parità nel Premio di risultato 2009-2011 e se ritengano opportuno porvi rimedio, a prescindere da eventuali vertenze legali, rimborsando in toto o con "una tantum" le penalizzazioni salariali subite (in gran parte da donne);
- 3) l'onere complessivo (per ognuno dei 3 anni di vigenza) della quota supplementare di premio spettante nell'ipotesi di neutralizzazione delle assenze per maternità, congedi parentali e malattia figli, la sua incidenza percentuale sul costo del lavoro annuo e l'ammontare medio pro capite spettante ai/alle dipendenti, suddivisi per sesso;
- 4) i dati 2010 e 2011 relativi alla fruizione da parte del personale GTT dei soli congedi parentali (articolo 3, Legge 53/2000): numero dipendenti e numero giorni di fruizione suddivisi per sesso e mansione e tabella di raffronto con la popolazione totale media annua;
- 5) se l'Amministrazione ed i suoi rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione GTT siano a conoscenza delle restrizioni regolamentari poste alla corretta fruizione dei congedi parentali ed evidenziate dal CPO e dalla Consigliera Regionale di Parità e se ritengano opportuna la loro correzione;
- 6) i dati 2010 e 2011 relativi al personale GTT con contratto part-time (suddivisi per sesso e mansione) e le ragioni per cui da metà 2011 tutte le nuove concessioni o le variazioni di orario sono soggette alla trasformazione discrezionale a full-time dopo un anno;
- 7) se l'Amministrazione ed i suoi rappresentanti nel Consiglio di Amministrazione GTT condividano la scelta di eliminare i part-time a tempo indeterminato ed a lungo termine e di rendere arbitrarie concessioni, rinnovi e variazioni dei part-time o se ritengano viceversa necessario formalizzare criteri organizzativi e regole trasparenti e valide per tutti (es. mansioni e carichi familiari);
- 8) gli indirizzi generali delle politiche di genere che l'Amministrazione intende promuovere in GTT (in particolare per conciliazione vita-lavoro, superamento delle discriminazioni dirette ed indirette, valorizzazione delle differenze), gli strumenti e gli interlocutori di cui intende avvalersi a tal fine.

F.to Michele Curto