

AFC Torino S.p.A.

CIG:	Pratica: DET-166-2023	del: 26/09/2023
Determina: 163 - 2023	del: 26/09/2023	
OGGETTO: Adesione alla Carta di intenti "IO PARLO E NON DISCRIMINO" approvata dalla Città di Torino		
Atto di adesione		
RUP: ELENA GIUSTA procura: Tango Carlo - Atto di nomina del CDA del 20/06/2022		

L'AMMINISTRATORE DELEGATO

Premesso che:

- AFC Torino S.p.A. è società in house della Città di Torino, istituita ai sensi dell'art. 113, comma 5, lett. c) del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i - recante Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali - per l'espletamento dell'insieme unitario ed integrato dei servizi pubblici locali cimiteriali (inclusa la gestione del complesso immobiliare demaniale dei civici cimiteri e delle dotazioni patrimoniali strumentali, nonché la concessione in uso dei beni a ciò necessari) sui quali la Città di Torino, a garanzia dei diritti e delle aspettative dei cittadini, mantiene il ruolo di indirizzo e per l'erogazione dei quali, con deliberazione CC del 19 aprile 2005 (mecc. 2004 09386/040) è stato approvato il Contratto di servizio che disciplina i rapporti tra il Comune di Torino e la Società medesima;
- la Società rientra tra gli enti in controllo e trova quindi applicazione il TUSP (Testo Unico sulle Società Partecipate dalle Amministrazioni Pubbliche) di cui al D.Lgs. 19 agosto 2016, n. 175, attuativo della delega recata dall'articolo 18 della legge n. 124/2015 finalizzata alla riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, ai sensi del quale, per effetto dell'art. 2, comma 1, lettera o), la Città esercita su AFC Torino S.p.A. il controllo analogo che si sostanzia in uno stringente controllo gestionale e finanziario;
- AFC Torino S.p.A. ha adottato ed attua un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, un proprio Codice Etico ed un Codice di Comportamento ai sensi Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici DPR 62/2013 (aggiornato al DPR 81/2023);

considerato che

- la legge n. 162 del 5/11/2021 recante le Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo, ha rafforzato la tutela di cui al precedente Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, in coerenza con gli obiettivi di cui al PNRR, Missione 5 "*Inclusione e coesione*", Componente 1 "*Politiche attive del lavoro e sostegno all'occupazione*",
- il punto Investimento 1.3 di detta componente 1 della Missione 5 del PNRR ha introdotto:
 - a) il "*Sistema di certificazione della parità di genere*" che prevede, in aderenza all'allegato alla Council Implementing Decision del 13 luglio 2021, traguardi e obiettivi collegati all'entrata in vigore del Sistema di certificazione della parità di genere (nelle dimensioni aziendali della "*opportunità per le donne di crescita in azienda, parità salariale a parità di mansioni, politiche di gestione delle differenze di genere, tutela della maternità*"), e che ha fissato obiettivi quantitativi per le micro, piccole e medie imprese da raggiungersi entro dicembre 2026;
 - b) meccanismi di incentivazione per le imprese che intraprendono il processo di certificazione della parità di genere;
- il 16 marzo 2022 è stata pubblicata la Prassi di Riferimento (PdR) UNI 125:2022 sulla Parità di Genere che delinea i requisiti per la Certificazione di Parità di Genere frutto del lavoro del Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato

AFC Torino S.p.A.

dal Dipartimento per le Pari Opportunità e a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità;

- la Società ha intrapreso il percorso per raggiungere, entro il mese di ottobre 2023, la certificazione Parità di Genere ai sensi della norma UNI/PdR 125:2022;

tenuto conto che

- nell'ambito delle attività finalizzate al rafforzamento delle politiche per la parità di genere, l'adozione di un linguaggio "non discriminatorio" che non veicoli pregiudizi, stereotipi e contenuti culturali è un tassello fondamentale per accelerare il cambiamento culturale e riconoscere piena dignità per le donne e confermare il loro fondamentale ruolo sociale, lavorativo ed economico;
- sulla base di questi presupposti, già nel 2007, in relazione al citato Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, è stata emanata dai Ministri per le Pari Opportunità e per le Riforme e l'Innovazione nella P.A. la Direttiva "*Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche*" indirizzata a cambiare il linguaggio usato negli enti pubblici;
- la Città di Torino - insieme ad altre amministrazione del territorio (la Città Metropolitana di Torino, la Regione Piemonte, il Consiglio Regionale del Piemonte e l'Università degli Studi di Torino) - si è fatta promotrice della Carta d'Intenti "*Io Parlo e non Discrimino*", che si allega quale parte integrante del presente atto, la quale 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;
- la Carta d'Intenti è rivolta anche a tutte le aziende e ai soggetti privati che vogliono impegnarsi nel perseguire questo importante cambiamento di pensiero, di espressione e di visione sociale;
- l'adesione prevede la sottoscrizione di relativo modulo che impegna gli Enti sottoscrittori a comunicare alla Città di Torino le azioni realizzate per eliminare ogni forma di discriminazione di genere nel linguaggio;

Attesa la propria competenza ad adottare il presente atto nell'ambito delle funzioni esercitate ed in forza dei poteri attribuiti mediante Atto di Delega del Consiglio di Amministrazione del 20/06/2022;

tutto ciò visto e premesso,

DETERMINA

per le motivazioni in premessa, qui interamente richiamate, di:

- 1) aderire alla Carta di intenti "*Io parlo e non discrimino*" approvata dalla Città di Torino il 19 gennaio 2016, parte integrante del presente atto;
- 2) impegnare la società a comunicare alla Città di Torino le azioni realizzate per eliminare ogni forma di discriminazione di genere nel linguaggio;
- 3) nominare a tale fine Responsabile del Procedimento la Dott.ssa Elena Giusta, in qualità di Capo Area Personale & Organizzazione;
- 4) autorizzare la Città di Torino e gli altri Enti promotori a diffondere ogni iniziativa/progetto inerente la carta di intenti;
- 5) disporre la massima pubblicità alla presente adesione tramite la pubblicazione sul sito istituzionale sezione Chi Siamo e Società Trasparente e tramite i canali telematici aziendali interni;
- 6) dare atto che l'adesione sarà portata nella prima seduta utile del Consiglio di Amministrazione per giusta ratifica.

L'AMMINISTRATORE DELEGATO

AFC Torino S.p.A.

Carlo TANGO
(firmato digitalmente)

Allegati:

- 1) *Carta di Intenti "Io parlo e non discrimino"*

Estremi ATTO AMMINISTRATIVO:

Atto di adesione		
CIG:	Pratica: DET-166-2023	del: 26/09/2023
Determina: 163 - 2023		del: 26/09/2023
Oggetto: Adesione alla Carta di intenti "IO PARLO E NON DISCRIMINO" approvata dalla Città di Torino		
RUP: ELENA GIUSTA; procura: Tango Carlo - Atto di nomina del CDA del 20/06/2022		