



MINISTERO DEL LAVORO  
E DELLE POLITICHE SOCIALI



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



# ***RAPPORTO ANNUALE***

***ANNO 2019***

***CONSIGLIERA DI PARITA'***

***CITTA' METROPOLITANA DI TORINO***

# **RAPPORTO ANNUALE CONSIGLIERA DI PARITA'**

## **CITTA' METROPOLITANA DI TORINO**

***ai sensi dell'art. 15, comma 5° del D.Lgs n. 198 11.04.2006 modificato  
dal D.lgs.151/2015 art.33 comma 6***

**ANNO 2019**

### **INDICE**

Premessa	pag. 3
Alcuni dati del mercato del lavoro in Piemonte WE.CA.RE strategia regionale per l'innovazione sociale	pag. 8
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 12
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 15
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2019	pag. 25

## Premessa

Nell'anno 2019 ho proseguito l'attività di Consigliera effettiva nello svolgimento del secondo mandato (nomina 12 luglio 2016 da parte del Ministero del Lavoro su designazione della Città Metropolitana di Torino).

Nel corso dell'anno si è intensificata l'attività di collaborazione con il Dipartimento Istruzione, pari opportunità, welfare della Città metropolitana, in particolare con il Nodo antidiscriminazione e il "Tavolo per l'ascolto e il trattamento dei maltrattanti" per sensibilizzare e informare i Comuni dell'area metropolitana, suddivisi in 11 aree omogenee, sull'attività di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (rete territoriale, nodi, centri informativi), sulla presenza della consigliera di parità e sul monitoraggio dei piani di azioni positive (P.A.P) e sulla gestione dei Comitati Unici di Garanzia (C.U.G) richiesti alle Amministrazioni come da normativa vigente in materia. In tale ambito è emersa la necessità di approfondire questa attività sul territorio, anche nell'ottica di promuovere una rete C.U.G della Città Metropolitana con l'obiettivo di informare/formare le amministrazioni ancora inadempienti e permettere lo scambio di buone prassi tra amministrazioni. Inoltre si è data particolare attenzione alle azioni di contrasto alla violenza di genere non solo in ambito domestico ma anche nei luoghi di lavoro per promuovere le iniziative dell'Ente che hanno come denominatore comune proprio la costituzione e la diffusione di reti territoriali dedicate:

- il CCVD (Coordinamento Cittadino contro la violenza alle donne)
- il "Tavolo per l'ascolto e il trattamento dei maltrattanti"
- la rete RE.A.DY Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere
- il "Nodo metropolitano contro le discriminazioni" (ai sensi della L.R n.5/2016) con cui è proseguito un lavoro di sensibilizzazione sul territorio con la presentazione e diffusione del vademecum "Liberiamo il lavoro" contro le discriminazioni realizzato in collaborazione con le O.O.S.S. e l'Agenzia Piemonte Lavoro - Centri per l'impiego.

In questo contesto il principale obiettivo è stato quello di portare avanti un incarico istituzionale, un impegno di grande responsabilità che, nonostante alcune difficoltà soprattutto in ambito gestionale, prevede un vasto campo di azione come stabilito dalla legge 125/91 e dal decreto legislativo 198/2006 e s.m.i: dalla prevenzione e

contrasto della discriminazione di genere in ambito lavorativo alla promozione di azioni positive, di progetti e di buone prassi per una maggiore sensibilizzazione verso una cultura di parità.

E' di tutta evidenza quanto sia ancora necessario contrastare la disoccupazione giovanile e le crisi industriali, con iniziative, realizzate anche in collaborazione con l'Agenda nazionale per le politiche attive del lavoro, volte a favorire la riqualificazione, l'inserimento e il reinserimento professionale dei/lle lavoratori/trici che provengono da aziende in crisi, dei giovani e in particolare delle donne.

Inoltre non accenna ad arretrare la persistente discriminazione delle lavoratrici madri come testimoniano i dati raccolti dalla Direzione Territoriale del Lavoro con riferimento alle dimissioni "volontarie" o licenziamenti per "motivi economici" in conseguenza alla maternità. Molte donne sono discriminate dopo il congedo di maternità con demansionamento, diniego di flessibilità oraria, rientri fortemente contrastati e raramente agevolati, soprattutto dopo il secondo figlio. L'Ufficio ha ricevuto molte segnalazioni, alcune anche da parte di uomini, con una netta preponderanza di problematiche legate ai congedi parentali, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, alle flessibilità orarie e ai part-time e alla fruizione dei permessi L.104 per la cura di familiari.

Certamente nel fronteggiare queste emergenze occorre andare sempre più nella direzione della prevenzione, non fermarsi al contenzioso, ma intraprendere, come azione positiva fondativa la via della responsabilità sociale delle imprese, promuovere progetti di nuovo welfare aziendale al fine di migliorare la competitività del sistema produttivo, in particolare delle PMI, e sviluppare i concetti di benessere organizzativo e di sostenibilità. E' di tutta evidenza che solo in un'ottica di rete, di sinergia, di alleanza tra Istituzioni, Enti, Organismi di Parità, rappresentanze delle Parti sociali, associazioni del terzo settore e servizi pubblici e privati che operano sul territorio a stretto contatto con le lavoratrici e i lavoratori, sia possibile trovare risposte adeguate. Le reti sono finalizzate a creare spazi di condivisione, di promozione reciproca nel rispetto delle diverse competenze, di diffusione delle buone prassi, spazi di formazione, di aggiornamento e di progettazione comune per migliorare i servizi offerti. In questo contesto è stato, davvero, un segnale di ripresa e di consapevolezza del ruolo istituzionale il lavoro svolto con la Conferenza Nazionale dei/ delle consiglieri/e di parità, la rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, per incrementare lo scambio di esperienze e di buone prassi, gli approfondimenti sulle nuove normative, la conduzione di due gruppi di lavoro per produrre linee guida e

supporti alle attività, la progettazione e la realizzazione di una piattaforma dedicata sul sito del Ministero, anche se, purtroppo, a causa della mancanza del "Fondo nazionale per l'attività delle/dei Consigliere/i", in alcune situazioni, non è più stato possibile garantire dai territori una costante partecipazione in quanto il già citato D.lgs 151/2015 istituisce la stessa Conferenza Nazionale dei/ delle consiglieri/e di parità (art.36) senza oneri per la finanza pubblica.

In questa direzione, le principali attività che hanno caratterizzato quest'anno 2019 a livello operativo, sono state:

- gestione casi di discriminazione e molestie/mobbing rappresentati da lavoratrici e lavoratori che si sono rivolti all'Ufficio;
- promozione di una cultura di parità in ambito educativo-formativo anche con il supporto di percorsi formativi standard per le Pari Opportunità, con particolare attenzione alla programmazione P.O.R-FSE 2014-2020, progetti per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di violenza e di bullismo nelle scuole;
- predisposizione di profili formativi - moduli formativi standard con competenze relativi alla "parità uomo donna e non discriminazione" inseriti nel "Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte" ([www.sistemapiemonte.it/vetrinaweb/](http://www.sistemapiemonte.it/vetrinaweb/)) per l'aggiornamento dei docenti e la formazione di referenti di parità per le Agenzie Formative e C.P.I (Centri per l'Impiego)
- collaborazione con la Rete delle Referenti di Parità dei C.P.I della Città Metropolitana nell'ambito di specifici interventi rivolti alle donne e al loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, a donne immigrate per l'emersione di occupazione "in nero" e la qualificazione del lavoro dell'assistenza familiare, a segnalazioni di discriminazioni di genere nelle assunzioni o nei licenziamenti;
- collaborazione con l'Agenzia Piemonte Lavoro (A.P.L.) per l'estensione della rete referenti di parità C.P.I. a livello regionale;
- collaborazione con servizio pari opportunità e welfare della Città metropolitana sul tema del contrasto alla violenza sulle donne, in particolare in ambito domestico, con la partecipazione al "Tavolo per l'ascolto e il trattamento dei maltrattanti" (*istituito nell'ambito del Piano Provinciale di Prevenzione e Contrasto della Violenza contro le Donne*) e alle iniziative congiunte con le Associazioni presenti sul Territorio, Centri Anti-violenza e il Coordinamento Cittadino Contro la Violenza alle Donne (*C.C.V.D. istituito dalla Città di Torino nell'aprile del 2000: è un gruppo di raccordo*

*interdisciplinare ed interistituzionale permanente composto da operatrici/tori di Enti e Associazioni che lavorano sul territorio per contrastare il fenomeno della violenza);*

- collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del comune di Torino per la promozione e il consolidamento della rete dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia<sup>1</sup>) della Città con la sottoscrizione della Carta d'Intenti (ottobre 2015): "Il Comitato Unico di Garanzia: una risorsa per la Pubblica Amministrazione" con tredici istituzioni pubbliche dell'area cittadina (*Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale, Agenzia Territoriale per la casa, Città della Salute e della scienza, Ordine Mauriziano, Asl TO1 e TO2, Arpa Piemonte, Camera di Commercio, Città Metropolitana, Comune di Torino, Politecnico, Università e Regione Piemonte*). La rete ha continuato a lavorare negli anni successivi nell'ottica di creare sinergie sul territorio, portando a sistema le azioni a sostegno di un clima organizzativo che favorisca l'innovazione, liberando energie e capacità presenti negli uffici, in corsia, agli sportelli e negli atenei. Migliorare l'organizzazione, includendo nelle politiche del personale, azioni che prendano in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini è l'obiettivo per potenziare il benessere e migliorare l'efficienza collettiva. Il compito di accompagnare il processo è affidato dalla L.183/2010 ai C.U.G organismi obbligatori per le pubbliche amministrazioni, che operano per prevenire i conflitti e preservare dalla violenza morale o psichica i luoghi di lavoro. Valorizzano il benessere dei 45 mila lavoratori e lavoratrici delle Amministrazioni pubbliche cittadine e agiscono contro le discriminazioni prodigandosi nell'estensione delle pari opportunità, nella convinzione ormai diffusa che un ambiente di lavoro sereno è condizione essenziale per assicurare servizi alla collettività efficienti e produttivi. Sono state oggetto di studio e analisi le misure della Direttiva n.2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche" in aggiornamento di alcuni degli indirizzi forniti dalla precedente Direttiva del 4 marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei C.U.G per promuovere a livello di rete alcune prassi attuative della norma.
- collaborazione con Consiglieria di Parità regionale per l'organizzazione dell'evento "Terzo Forum regionale dei C.U.G." (Torino, 10 giugno 2019) per ampliare il raggio di azione della Rete del Comune di Torino e partecipazione ai lavori del Tavolo dei CUG del Piemonte.

---

<sup>1</sup>L.183/2010

- collaborazione con il C.U.G della Città Metropolitana, partecipazione ai lavori per l'implementazione della rete CUG della Città Metropolitana con relativo monitoraggio su CUG nominati e P.A.P in corso di validità.
- collaborazione con la Consigliera di Parità regionale per il progetto "Più donne nei CDA e posizioni apicali" e partecipazione alle sessioni formative.

La sfida continua ad essere quella di proseguire l'attività antidiscriminatoria davvero impegnativa per la gestione dei casi e nel contempo cercare di ottemperare anche alle numerose richieste di partecipazione e di formazione indispensabile per la promozione di una cultura di parità e di welfare. Questa sfida può essere vinta se ci sarà anche la volontà politica a livello nazionale e locale di garantire gli strumenti e le risorse necessarie all'Ufficio della Consigliera, infatti sarebbe necessario poter contare su risorse economiche che permettano:

- eventuale assistenza legale nel caso in cui la Consigliera si debba costituire in giudizio;
- coinvolgimento della Consigliera supplente che ha competenze legali per offrire un servizio di consulenza molto utile nelle soluzioni prospettate dei casi, come veniva fatto negli anni precedenti col Fondo nazionale; inoltre considerata l'estensione territoriale della Città Metropolitana dovrebbe essere possibile prevedere una suddivisione di compiti e non solo la sostituzione in caso di assenza della consigliera effettiva
- possibilità di organizzare aggiornamenti normativi e metodologici per la rete delle Referenti di Parità.

L'auspicio è che tale indicazione possa trovare concreta e tempestiva applicazione al fine di garantire continuità all'esercizio della funzione soprattutto da un punto di vista di dignitoso e fattivo servizio alle/i numerose/i cittadine/i che si rivolgono all'Ufficio.

Gabriella Boeri

Consigliera di parità effettiva della Città Metropolitana di Torino

## **Alcuni dati del mercato del lavoro in Piemonte nel 2019**

### **WE.CA.RE strategia regionale per l'innovazione sociale**

I dati ISTAT che riguardano l'occupazione in Piemonte sono purtroppo negativi già a partire dal secondo trimestre 2019<sup>2</sup>. Un quadro più stabilizzato del mercato del lavoro in cui si ricompongono, almeno in parte gli squilibri rilevati nei diversi trimestri, si ricava dalla media dei dati riferiti ai primi nove mesi dell'anno. Anche in questo caso il quadro che emerge è deludente soprattutto se confrontato con quello delle altre regioni del Nord. In Piemonte l'occupazione è praticamente ferma, in tendenziale ribasso (-3mila unità). Arretrano sia l'industria manifatturiera che le costruzioni, è venuto meno l'apporto del terziario, mentre solo l'agricoltura mostra un buon dinamismo. In Lombardia ci sono 63 mila occupati in più; in Emilia e in Veneto 25 mila rispettivamente.

Nel terzo trimestre 2019 gli occupati in Piemonte sono diminuiti di 17 mila unità (-0,9%) rispetto all'analogo periodo del 2018, concentrati nell'industria manifatturiera (-25.000), che dopo un brillante inizio d'anno già nel secondo trimestre risultava in flessione, mentre resta sostanzialmente stagnante la situazione nei servizi (+2.000 unità) e solo l'agricoltura mostra una dinamica positiva apprezzabile (+4.000 dipendenti). La diminuzione interessa esclusivamente il lavoro alle dipendenze (-34.000 occupati), mentre cresce di 16.000 unità la componente autonoma, costituita in larga parte da partite Iva, trainata dai servizi non commerciali.

Le donne occupate sono diminuite di 9 mila unità; i maschi di 8 mila. Nello stesso periodo le donne in cerca di occupazione sono cresciute di un terzo mentre i maschi alla ricerca di lavoro sono diminuiti di un quinto.

Il tasso di disoccupazione è risalito dal 7,3% al 7,8%, quello delle donne ha compiuto un balzo di 2,5 punti percentuali (dal 7,6% al 10,1%) mentre quello degli uomini è sceso dal 7,1% al 5,9%.

Sul territorio sono circa 50 le imprese che fruiscono della cassa integrazione straordinaria per crisi aziendale, riorganizzazione e cessazione di attività, per un complesso di circa 2500 addetti, prevalentemente nei settori metalmeccanico e dell'editoria, e si evidenziano ben 20 imprese in cassa integrazione per cessazione di attività (800 le persone interessate). A queste si affiancano 75 imprese che attuano la cigs per contratti di solidarietà, tra cui la più nota è FCA con circa 4.000 dipendenti.

---

<sup>2</sup>Dati ISTAT 2019 elaborati dal competente Osservatorio Regionale MDL - Direzione Coesione Sociale Regione Piemonte



Si prevede nel 2020 un ulteriore aggravamento della situazione, come dimostrano i recenti focolai di crisi emersi a fine 2019 come Martor di Brandizzo, Mahle, ex Ilva (quest'ultima coinvolge 800 addetti, ai quali vanno sommati quelli dell'indotto, che riguarda migliaia di imprese, di cui 3.000 soltanto per quanto riguarda l'artigianato). Al 7/1/2020 è stato convocato un Consiglio regionale speciale dedicato alle crisi industriali e al lavoro perché 5.000 posti a rischio fanno parlare di **calamità occupazionale**.

### **WE.CA.RE - Welfare Cantiere Regionale**

Tra gli interventi messi in campo dalla Regione Piemonte nella programmazione 2014-20 a cui ha partecipato anche la consigliera di parità si è attuata la strategia per l'innovazione sociale WE.CA.RE<sup>3</sup>.

WE.CA.RE è un esempio di strategia integrata, nata dal lavoro di un tavolo inter-assessorile composto dagli assessorati alle Politiche Sociali, della Famiglia e della Casa; ai Diritti Civili e Pari Opportunità; alle Attività produttive; all'Istruzione, Lavoro e Formazione Professionale.

La strategia si fonda sulla convinzione che sia necessario e indispensabile un cambio di paradigma che concepisca il **welfare come ambito di sviluppo e crescita**, in grado di concorrere al pari di altri asset territoriali a determinare i fattori di sviluppo del territorio, anziché relegare le politiche sociali quale ambito deputato all'assistenza.

La sfida della strategia WE.CA.RE, operando su un piano regionale di politiche integrate e coinvolgendo tutti gli attori pubblici e privati, è quella di coniugare politiche sociali, politiche del lavoro e sviluppo economico, pensando alla coesione sociale come occasione di sviluppo territoriale ed alla crescita come una sfida da realizzare attraverso la riduzione delle diseguaglianze sociali.

La strategia, prima in Italia, coordina alcune misure sui fondi FSE e FESR in modo tra loro complementare, che perseguano obiettivi condivisi e rispondano alle medesime scelte strategiche.

Tutte le azioni sono volte a stimolare la sperimentazione di innovazioni sociali sui territori che dovranno dimostrare sostenibilità e replicabilità.

La finalità ultima della strategia è la promozione di coesione e inclusione sociale, ponendo in atto alcuni "principi generali" In particolare:

---

<sup>3</sup><https://www.regione.piemonte.it/web/temi/fondi-progetti-europei/>

- la centralità della persona e della sua rete di relazioni anziché le tipologie di servizi di cui necessita;
- l'emersione, lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità di ciascuno, piuttosto che il compito di alleviare i disagi delle persone in difficoltà;
- la realizzazione di una visione generativa, dove chi usufruisce di servizi deve essere posto in condizione di stabilire con i servizi stessi e con gli altri cittadini relazioni di reciprocità e di corresponsabilità;
- l'adozione del principio di sussidiarietà circolare per impegnare tutti i soggetti del territorio (pubblica amministrazione, soggetti dell'economia e della società civile) ad assumersi la responsabilità di concorrere al bene comune;
- la prossimità e la domiciliarità, ovvero la scelta di riconoscere come focus unificante la persona nella sua globalità con il suo "interno e il suo intorno"

Il welfare aziendale può essere rappresentato come l'insieme delle attività, dei servizi, beni, opere e valori che un'organizzazione può attivare per migliorare il benessere dei lavoratori, per la conciliazione dei tempi lavoro/famiglia e la tutela della genitorialità, per accrescere il potere d'acquisto, per stimolare una mobilità più sostenibile, per promuovere attività di prevenzione della salute etc.

Questo tema, particolarmente vicino al lavoro della consigliera di parità, ha richiesto la partecipazione alla co-progettazione e alla promozione di alcuni progetti presentati e approvati nel 2019.

Le ricadute territoriali di un efficace sistema di welfare tendono a favorire l'occupazione e a migliorarne la qualità per le lavoratrici e i lavoratori, nonché a stimolare un miglioramento del benessere della popolazione.

#### Gli obiettivi

- Promuovere interventi in cui la centralità sia posta sulla persona e le sua rete di relazioni anziché le tipologie di servizi di cui necessita;
- Realizzare una visione generativa, dove chi usufruisce di servizi deve essere posto in condizione di stabilire con i servizi stessi e con gli altri cittadini relazioni di reciprocità e di corresponsabilità;
- Adottare il principio di sussidiarietà circolare per impegnare tutti i soggetti del territorio (pubblica amministrazione, soggetti dell'economia e della società civile) ad assumersi la responsabilità di concorrere al bene comune;
- Favorire la prossimità e la domiciliarità, ovvero la scelta di riconoscere come focus unificante la persona nella sua globalità per promuovere l'emersione, lo sviluppo e la valorizzazione delle potenzialità di ciascuno.

## Le azioni

Tutte le azioni, implementate sui fondi FSE e FESR per un totale di 20 milioni di euro stanziati, sono volte a stimolare la sperimentazione di innovazioni sociali sui territori che dovranno dimostrare sostenibilità e replicabilità:

- la prima misura stimola processi collaborativi sui territori, agendo sulla domanda di innovazione e promuovendo una migliore governance locale per la creazione di ecosistemi territoriali fertili (Distretti di Coesione Sociale);
- la seconda misura è volta a facilitare la sperimentazione di servizi innovativi del terzo settore, in coerenza con la misura precedente;
- la terza misura è destinata al sistema delle imprese, per il sostegno di iniziative di welfare aziendale che tengano conto dei bisogni espressi dal territorio;
- la quarta misura da un lato si concentra sulla scalabilità e crescita di iniziative imprenditoriali ad impatto sociale e dall'altro sostiene soluzioni innovative di minor entità finanziaria che producano effetti socialmente desiderabili;
- la quinta misura di accompagnamento è destinata a sostenere, come azione di sistema, le iniziative di sperimentazione attivate attraverso le misure.

## **A. Organizzazione dell'Ufficio della Consigliera di Parità**

I compiti e le funzioni delle Consigliere di Parità, istituite nell'ordinamento italiano dalla L. 125/91, sono definiti dal D.lgs. 198/2006 e successivamente modificati dal D.lgs. 151/2015 al fine di garantire non solo la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, ma anche di assicurare alle lavoratrici le stesse opportunità di cui godono i lavoratori. Per il perseguimento di tale fine la legge prevede all'art.15 del "Codice per le Pari Opportunità (riformulato con l'art.33 del D.lgs. 151) che:

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

- a) rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;
- b) promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c) promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d) promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;
- e) collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- f) 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 discriminazione;

g) collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali”.

Le Consigliere nominate con Decreto Ministeriale 12/7/2016 sono: Gabriella Boeri consigliera effettiva e Michela Quagliano consigliera supplente.

L'Ufficio ha sede presso la Città Metropolitana di Torino, come stabilito dalla Convenzione tra Provincia di Torino e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, stipulata il 13 gennaio 2004, che attribuiva la sede in Torino in Via M.Vittoria 12, trasferita nel 2015, in C.so Inghilterra n. 7, al decimo piano in conseguenza alla riorganizzazione delle sedi pianificata dall'Ente e dal 20 dicembre 2017 traslocata al quinto piano per un ricongiungimento con il servizio Pari Opportunità.

Nel 2019 ennesimo cambio di sede, a seguito di nuova riorganizzazione dei servizi in Dipartimenti, trasferimento al secondo piano con assegnazione di ufficio adibito a segreteria e saletta colloqui, quest'ultima in condivisione con altri uffici ma con uso esclusivo un giorno alla settimana; entrambi i locali sono dotati di personal computer collegati ad internet e al server della Città Metropolitana, di stampante in locale e stampante, fotocopiatrice e scanner di rete sul piano, due telefoni fissi e un cellulare di servizio.

Nella situazione ante D.Lgs. 151/2015 la Città Metropolitana, aveva iscritto nel proprio bilancio le risorse residue del Fondo Nazionale, ripartite a livello regionale, per l'attività della C.d.P. (servizi e contributi) e aveva definito le modalità di organizzazione e di funzionamento dell'Ufficio mettendo a disposizione della C.d.P. personale di supporto, in base alle risorse disponibili. A seguito della modifica normativa D.lgs 151/2015 art.35 e a seguito dei chiarimenti applicativi dati dalla C.S.R (Conferenza Stato Regioni del 26/5/2016) si è comunque garantita la continuità del servizio con le risorse residue.

Per l'anno 2019 sono stati stanziati dall'Ente per l'attività della Consigliera di parità le seguenti somme: euro 2.040 per l'indennità annuale e euro 3.000 per le trasferte (spese liquidate euro 1164).

Nell'anno 2018 l'Ufficio aveva potuto beneficiare come personale di una unica risorsa a tempo pieno, purtroppo nel corso dell'anno 2019 l'unica risorsa è passata al 70% per carenza di personale nel Dipartimento:

Gabriele Fasolino (dipendente dell'Ente - Dipartimento Istruzione, pari opportunità, welfare) designato per l'ufficio con compiti di segreteria e supporto alle attività della Consigliera, la gestione e/o partecipazione alle Reti nell'ambito delle pari opportunità esterne, assistenza nelle attività di

conciliazione con aziende e primo filtro con utenti; rapporti con il Ministero del Lavoro finalizzati all'invio dati all'Ufficio della Consigliera Nazionale, all'aggiornamento di regolamenti e direttive in materia di discriminazioni, supporto alla redazione di osservazioni relative ai Piani Azioni Positive (P.A.P.) inviati dai Comuni dell'area metropolitana, supporto all'attività di monitoraggio dei P.A.P.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell'Ufficio, ormai ridotte ai soli rimborsi per le missioni e indennità è in carico al "Dipartimento Istruzione, pari opportunità, welfare" - Dirigente Monica Tarchi.

In fase di bilancio annuale si evidenziano alcuni nodi critici di particolare rilievo:

- le scarse risorse economiche: azzeramento del "Fondo Nazionale" dal 2015
- l'esiguità del monte-ore della Consigliera (30 ore medie mensili) rispetto ad un territorio come quello della Città Metropolitana, senza alcuna distinzione per numero di comuni o di abitanti di un territorio rispetto ad un altro;
- l'impossibilità per motivi economici di coinvolgere la consigliera supplente con cui sarebbe stato opportuno poter suddividere mansioni e impegni (nella fattispecie potrebbe esserle affidato un incarico come consulenza legale per ricevere una volta al mese i casi da portare in giudizio).

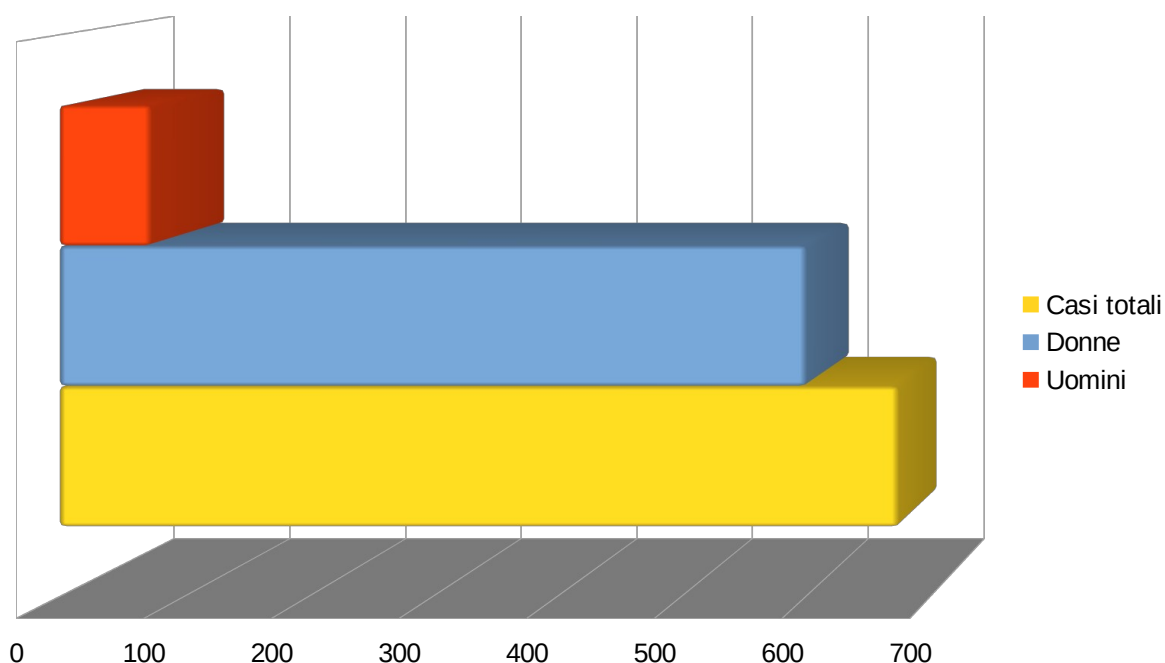
## B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

Nel **2019** si sono rivolti al nostro Ufficio<sup>4</sup> 675 utenti: donne 601, uomini 74.

Si è confermato il trend degli anni precedenti: le richieste di intervento sono state fatte in netta prevalenza da lavoratrici (601).

Tuttavia si è verificato un incremento del numero di lavoratori rispetto al 2018 che hanno utilizzato prioritariamente il contatto telefonico o la richiesta di informazioni tramite e-mail; nella maggioranza dei casi per chiedere informazioni su congedi e flessibilità degli orari per le madri dei loro figli. Ovviamente si è cercato di cogliere l'occasione per promuovere tali richieste anche da parte dei padri

### Casi totali trattati nel 2019



Casi	675
Donne	601
Uomini	74

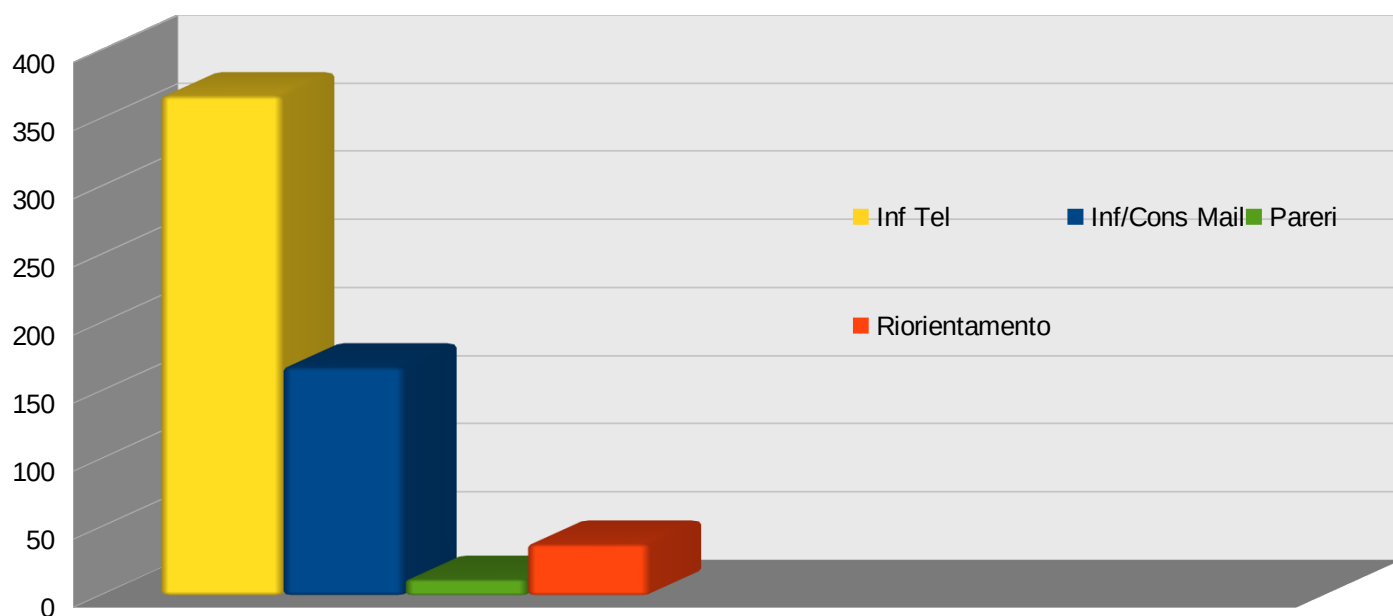
Nella maggior parte dei casi, 367, sono state fornite informazioni o consulenze telefoniche. Il numero delle consulenze fornite tramite e-mail è stato di 168 e sono state riorientate presso altri Uffici per motivi di competenza 38 persone.

Per 12 situazioni analizzate è stata ravvisata la possibilità di intervenire e procedere alla convocazione dell'azienda per possibili profili discriminatori di genere ma non c'è stata la formale autorizzazione a procedere da parte della lavoratrice o del lavoratore, pertanto è stato solo formalizzato il parere a seguito del colloquio e della narrazione dei fatti esposti dal/la lavoratore/trice. I casi per cui si è effettivamente aperta

<sup>4</sup> I dati sono stati elaborati dall'Ufficio della Consigliera di Parità

un'istruttoria formale, con colloquio e attività di mediazione, sono stati 90 (per 79 donne e 11 uomini)

Informazioni telefoniche	367
Informazioni/Consulenze mail	168
Pareri	12
Riorientamento ad altri Uffici	38

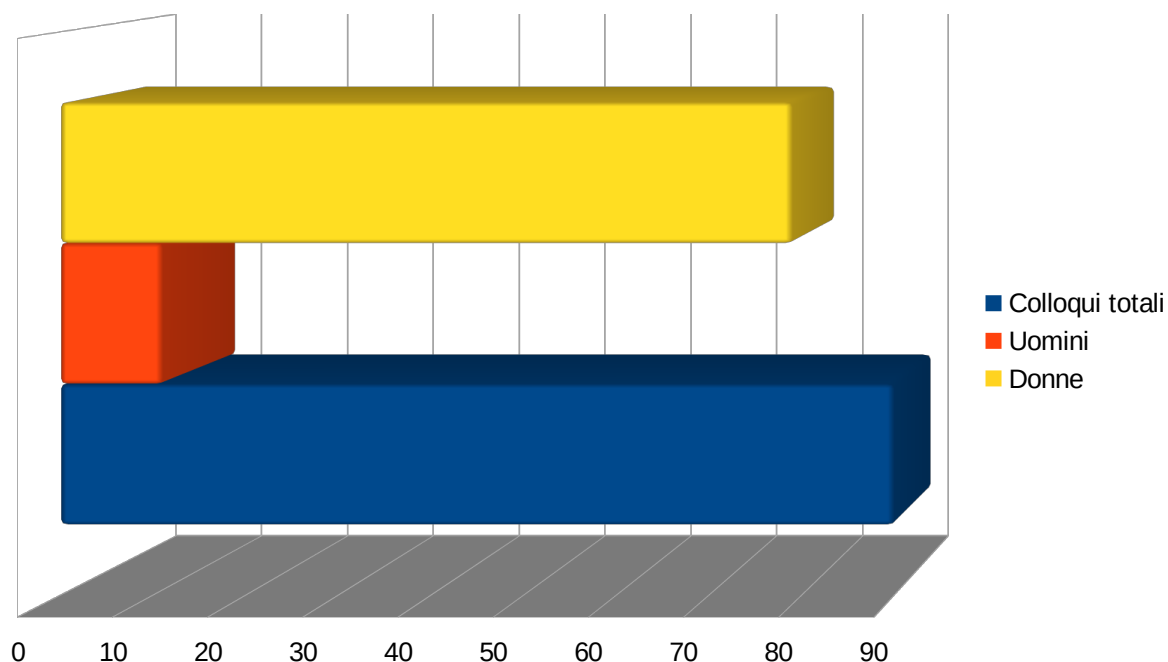


## COLLOQUI

I dati di seguito riportati riguardano i 90 casi per cui si è avviata un'istruttoria formale, con uno o più colloqui personali con la Consigliera e la compilazione e sottoscrizione della relativa scheda predisposta per la presa in carico del caso.

Colloqui	90
Donne	79
Uomini	11

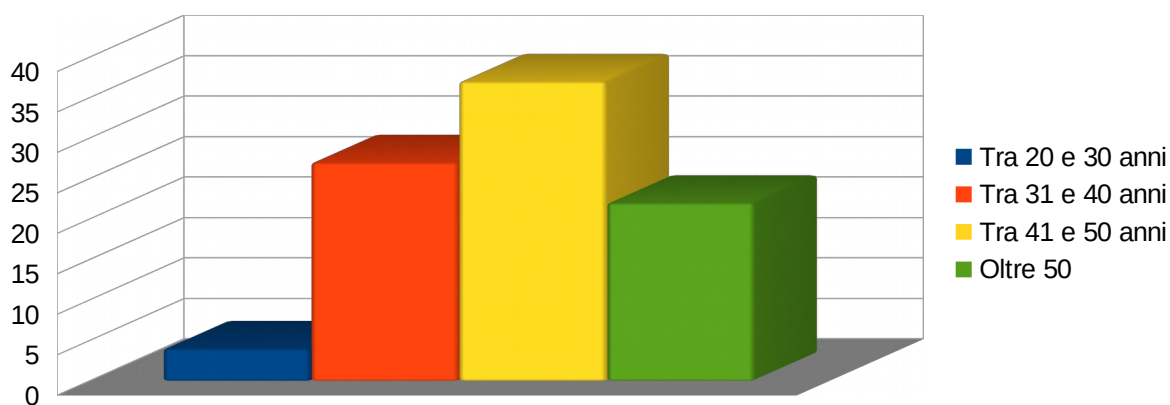




- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (79 a fronte di 11 uomini) e sale l'età di coloro che si rivolgono all'Ufficio: ben 22 hanno oltre 50 anni, 37 dai 41 ai 50 anni, 27 dai 31 ai 40 anni e solo 4 tra i 20 e i 30 anni.

#### Tabella eta' utente

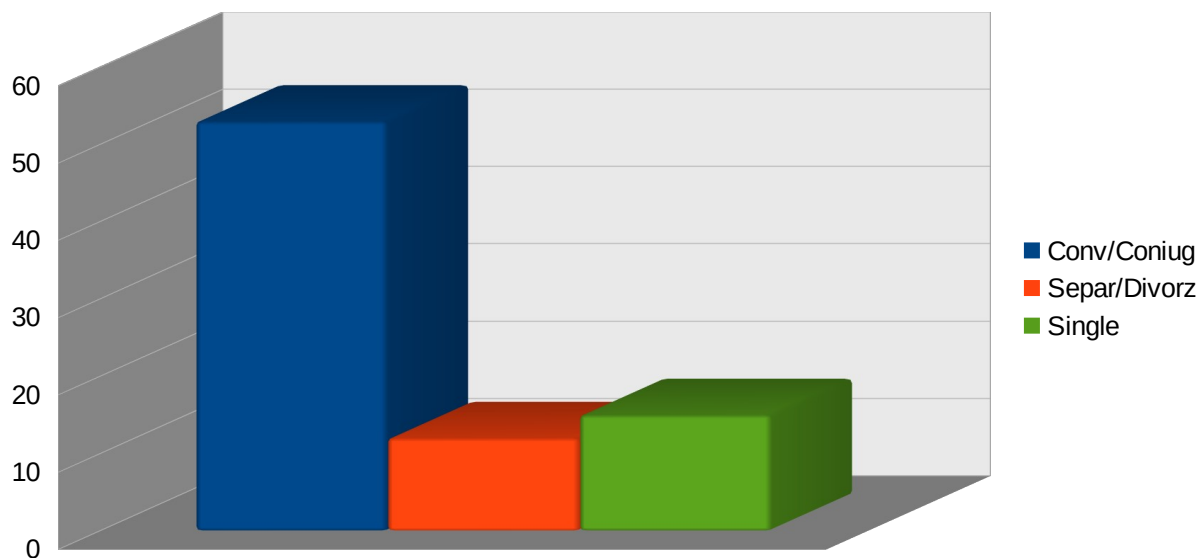
Tra 20 e 30 anni	4
Tra 31 e 40 anni	27
Tra 41 e 50 anni	37
Oltre 50	22



- **La situazione familiare:** prevale il numero di conviventi/coniugate/i 53; anche se il numero di nuclei monoparentali 37 è rilevante. Gli/le utenti hanno prevalentemente uno/a figlio/a (32) o due figli/e (26), 22 utenti non hanno figli/e e in 10 hanno più di due figlie/i

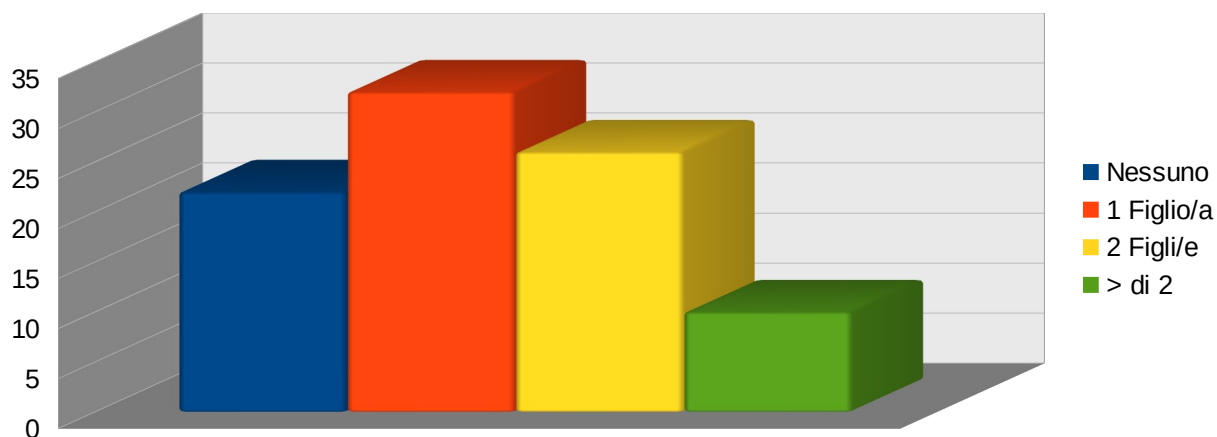
## Tabella situazione familiare

Convivente-Coniugata/o	53
Separata/o-Divorziata/o	12
Single	25



## Tabella numero figli

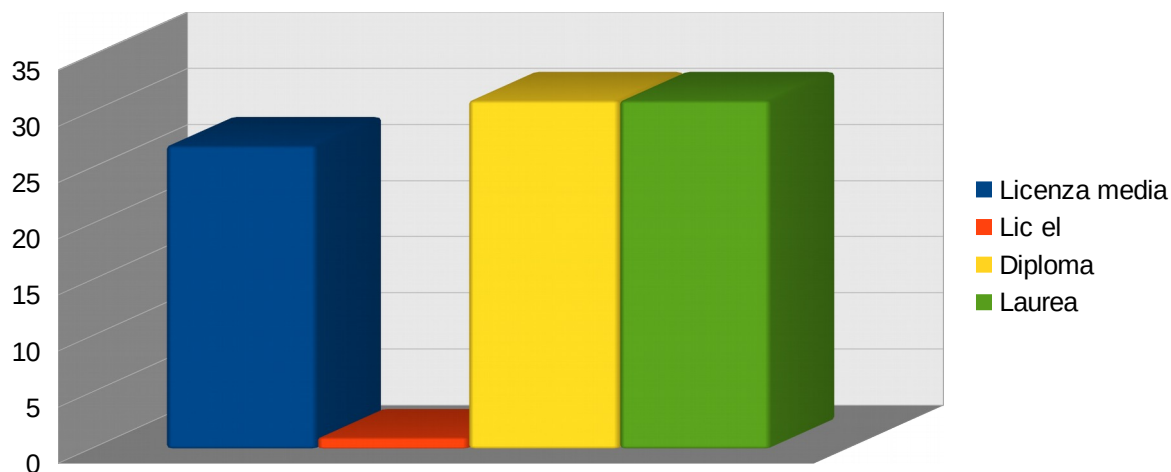
Nessuno	22
1 Figlio/a	32
2 Figli/e	26
Più di due figli/e	10



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono in media un titolo di studio elevato (31 il diploma e 31 la laurea, 27 con licenza media).

## Tabella titolo di studio

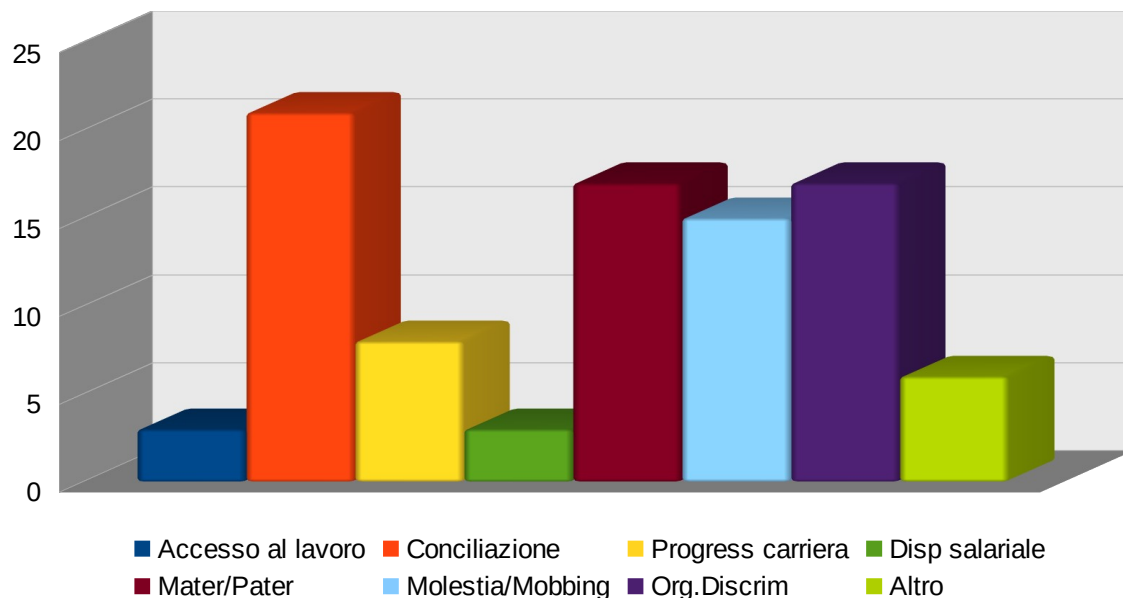
Licenza Media	27
Licenza Elementare	1
Diploma	31
Laurea	31



- La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria e il part-time. Persistono alcuni casi di demansionamento, vessazioni, licenziamento al rientro dal congedo per la maternità. Numerosi casi di presunto mobbing, vengono seguiti anche in collaborazione con gli sportelli antimobbing dei Sindacati, come da Protocollo d'Intesa e con gli Spresal delle ASL, anche se comunque permangono molte difficoltà nel riconoscere e far riconoscere e tutelare la situazione di mobbing sul posto di lavoro. Molte volte le stesse lavoratrici dopo un paio di colloqui in cui sfogano tutta l'amarezza di ingiustizie subite, di trattamenti discriminatori o di molestie, non hanno la forza psicologica e/o economica (paura della perdita del posto di lavoro) di intraprendere un percorso di denuncia della situazione e rinunciano anche solo ad una prima azione della Consigliera con la convocazione del datore di lavoro.

**Tabella tipologia casi** (per alcuni casi si è verificata una discriminazione multipla, ma si è tenuto conto di quella prevalente)

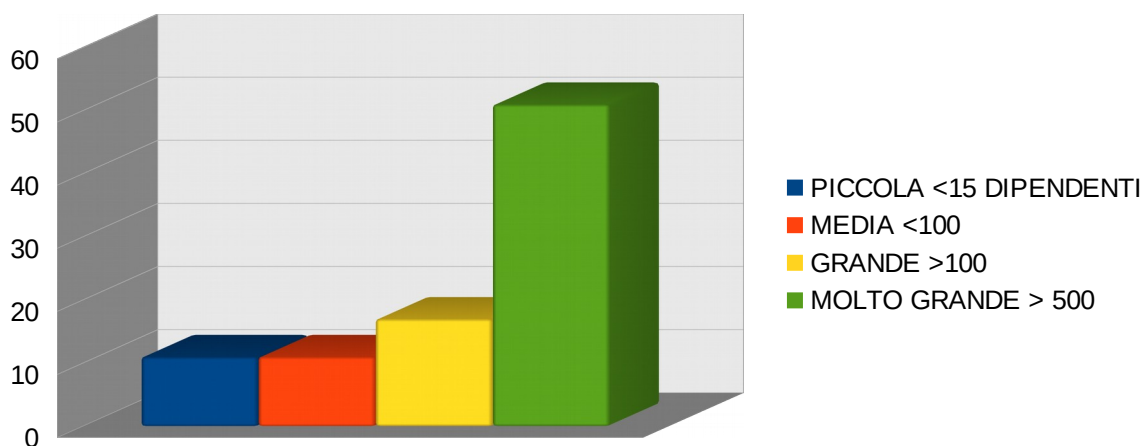
Accesso al lavoro	3
Conciliazione e Orario di lavoro	21
Progressione di carriera	8
Disparità salariale	3
Maternità/Paternità'	17
Molestie	15
Regolamenti, Contrattazione e Organizzazione discriminatoria	17
Altro	6



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti sono in prevalenza molto grandi con più di 500 dipendenti (51 aziende) e grandi con più di 100 dipendenti(17imprese), seguite da quelle piccole (11 imprese con meno di 15 dipendenti) e medie fino a 100 dipendenti (11 imprese)

#### Tabella tipologia aziende

Piccola <15 Dipendenti	11
Media <100	11
Grande >100	17
Molto Grande > 500	51

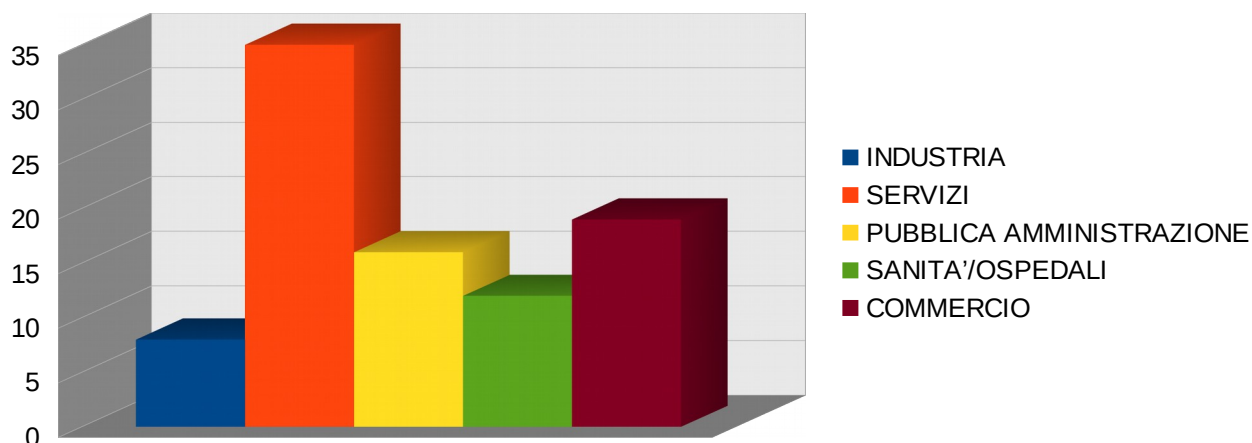


#### Tabella settore attività

- **La tipologia dei settori di attività**, da cui provengono gli utenti, sono prevalentemente i servizi con 35 imprese, il commercio con 19 aziende, 16 Enti P.A. e 12 Aziende Ospedaliere, Presidi socio-sanitari o A.S.L., solo 8 casi

nel settore industria dove evidentemente è minore la presenza delle lavoratrici.

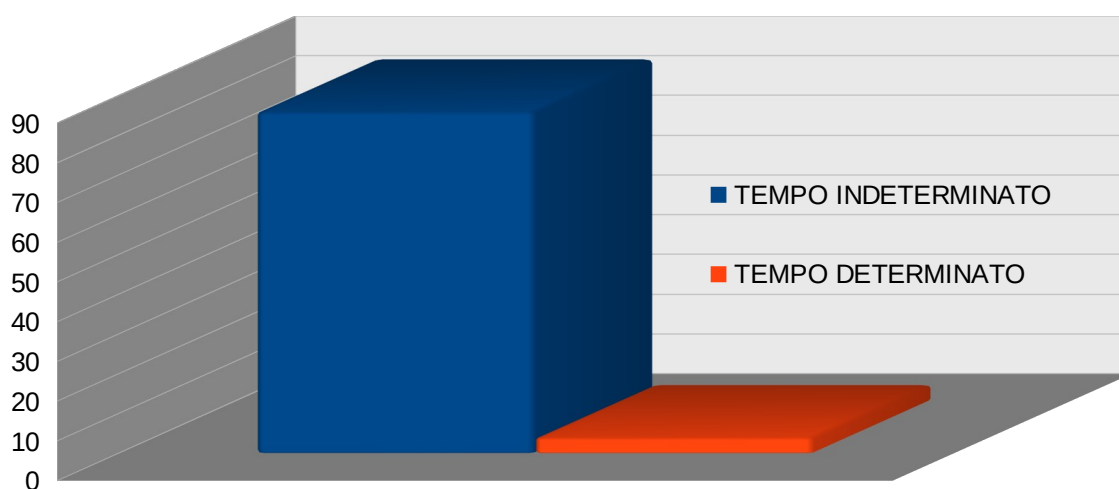
Industria	8
Servizi	35
Pubblica Amministrazione	16
Sanità/Ospedali	12
Commercio	19



- **La tipologia del contratto:** gli/le utenti sono occupati/e quasi nella totalità con un contratto a tempo indeterminato (86) e con orario full time (62)

### Tabella tipologia contratto

Tempo Indeterminato	86
Tempo determinato	4

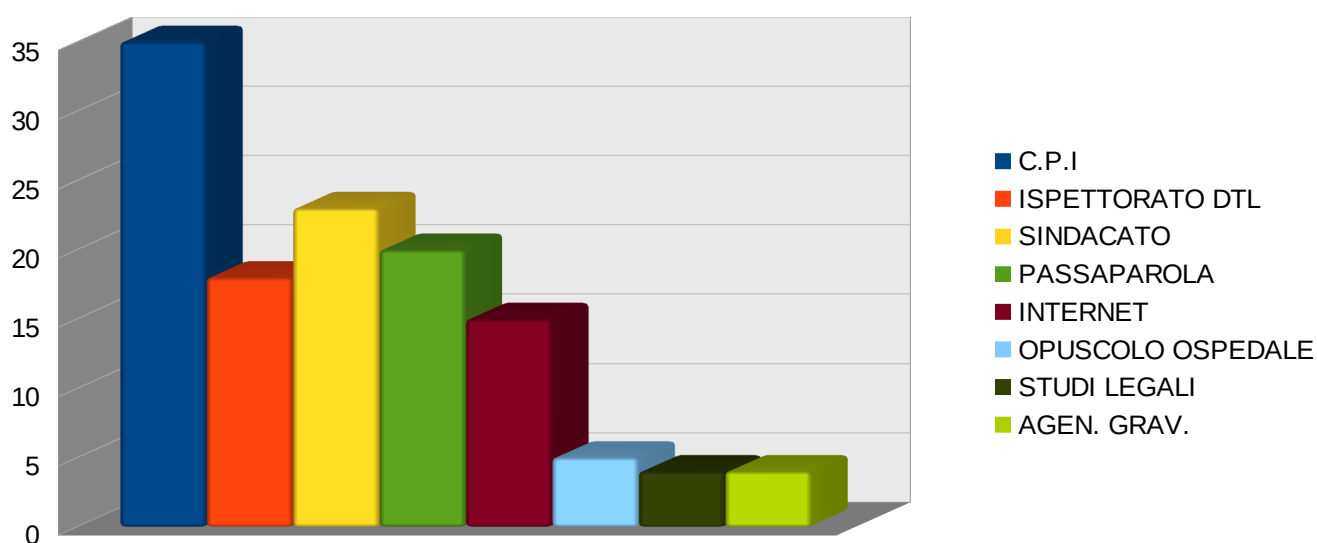


Full Time	62
Part Time	28

- La provenienza dei casi** evidenzia l'efficacia delle reti sul territorio sia con i Centri per l'Impiego, che hanno una specifica figura formata come "referente di parità" per segnalare direttamente i casi di competenza all'Ufficio della consigliera, in alcuni casi accompagnare la persona al colloquio e /o fornire un primo filtro rispetto alla situazione, sia con la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) che ha inviato all'Ufficio prevalentemente lavoratrici richiedenti le dimissioni nel primo anno di vita del bambino, sia con i Sindacati per la trattazione di casi prevalentemente riguardanti organizzazione discriminatoria e molestie/mobbing. Purtroppo sono drasticamente diminuiti i casi che contattavano l'Ufficio anche tramite le agende di gravidanza diffuse in passato presso i centri nascita poichè non sono più state aggiornate e ristampate per mancanza di risorse economiche. Soddisfacente il "passaparola" perché indice di persone che sono venute a conoscenza dell'Ufficio, hanno trovato una soluzione positiva ai loro problemi e consigliano ad altri/e di rivolgersi.

### Tabella provenienza dei casi

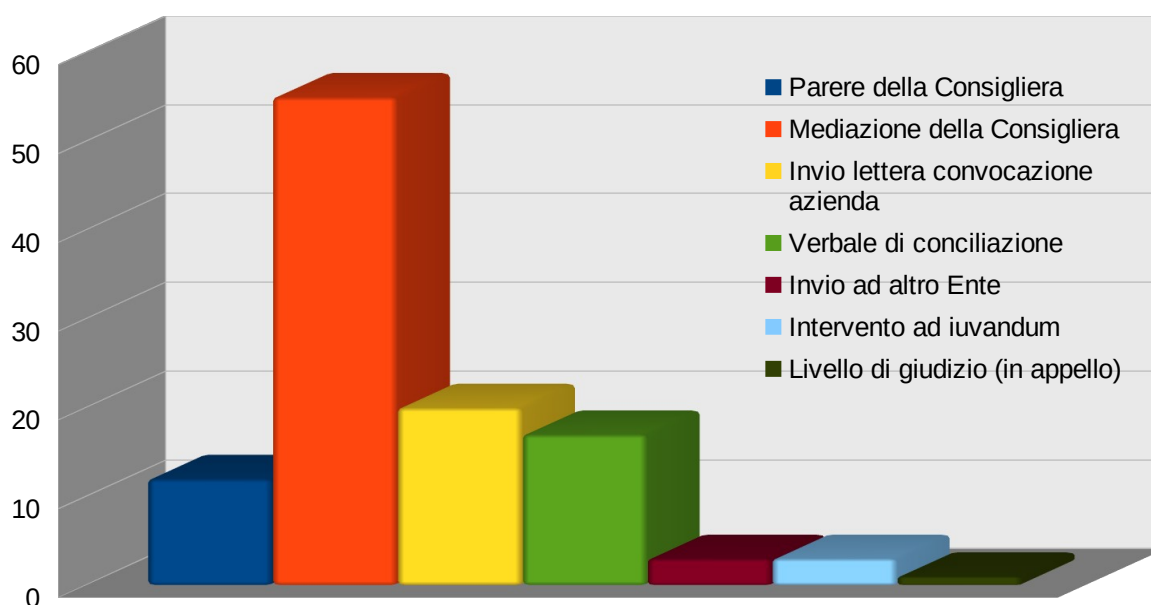
C.P.I	21
Ispettorato/DTL	18
Sindacato	19
Passaparola	20
Internet	14
Opuscolo Ospedale	2
Studi legali	3
Agenda Gravidanza	2



- **Esiti:** è aumentato il numero delle aziende che sono state convocate per un tentativo di conciliazione e si sono risolti con un intervento di mediazione della Consigliera, sottoscrivendo un verbale di conciliazione (17 aziende), quasi sempre con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

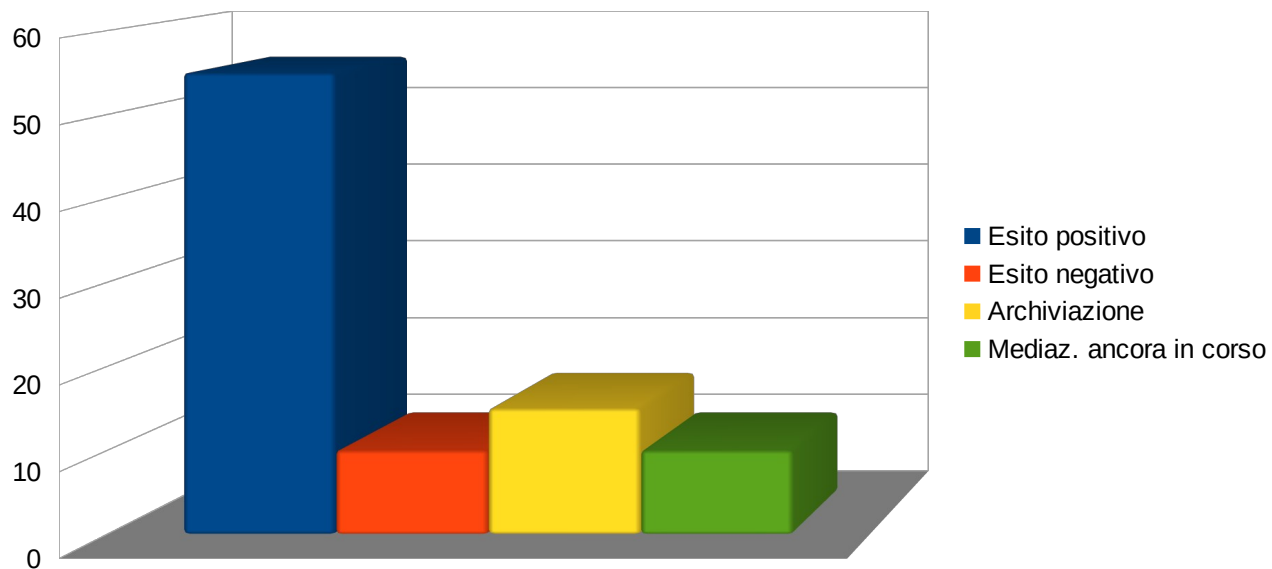
### Tabella esito

Parere della Consigliera	12
Mediazione della Consigliera	55
Invio lettera convocazione azienda	20
Verbale di conciliazione	17
Invio ad altro Ente	3
Intervento ad iuvandum	3
Livello di giudizio (in appello)	1



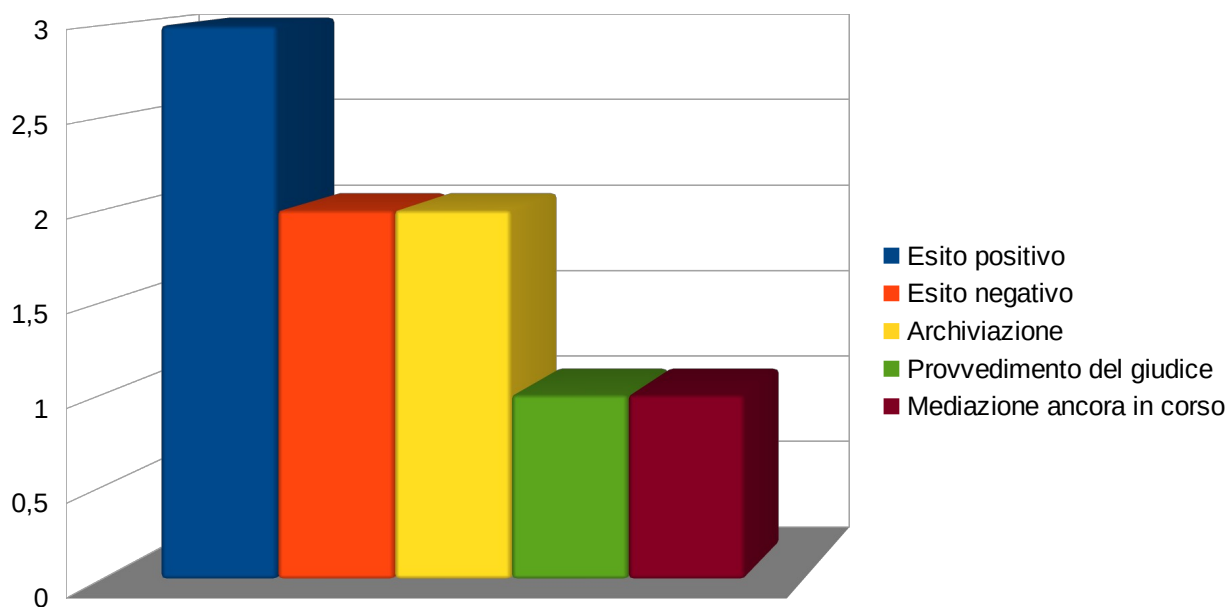
### Esiti casi di discriminazione individuale presi in carico nel 2019

Esito positivo	55
Esito negativo	10
Archiviazione	15
Mediazione ancora in corso	10



**Casi presi in carico prima del 2019 e ancora in corso al 31/12/2019**

Esito positivo	3
Esito negativo	2
Archiviazione	2
Provvedimento del giudice	1
Mediazione ancora in corso	1





### **C. Attività svolte nel corso dell'anno 2019**

La Consigliera nel corso del 2019 ha partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative sul territorio<sup>5</sup> in ambito di promozione e sensibilizzazione sulle tematiche di Pari Opportunità in rappresentanza dell'Ufficio anche coadiuvata dal suo collaboratore. Numerose comunque rimangono le richieste di formazione a cui purtroppo non è possibile dare una risposta positiva permanendo le attuali condizioni di lavoro. Di seguito alcuni degli appuntamenti più significativi:

- 16 gennaio – ripresa dei lavori del C.C.V.D (Coordinamento Cittadino contro la violenza alle donne) e del comitato di raccordo in preparazione dell'assemblea annuale e pianificazione successive riunioni con cadenza mensile.
- 23 gennaio - partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma e alle successive sessioni del gruppo di lavoro sulla "revisione della norma riguardante la figura della/dei consigliere/i di parità"
- 7 febbraio – partecipazione Tavolo CUG Regione Piemonte promosso dalla consigliera di parità regionale e successive riunioni di coordinamento per progettazione evento 3°Forum dei CUG del Piemonte
- 20 febbraio – partecipazione al Gruppo di Lavoro Formazione del "Tavolo della Città Metropolitana di Torino per progetti finalizzati al cambiamento degli autori di violenza" e successivi incontri per predisposizione moduli formativi scuole secondarie, formazione Operatori sociali, programma formativo Ordine degli Avvocati e Ordine dei Medici
- 21 febbraio – Presentazione del Vademecum "Liberiamo il lavoro" realizzato con il Nodo antidiscriminazione della Città metropolitana, le Organizzazioni Sindacali e Agenzia Piemonte lavoro con la partecipazione della Consigliera nazionale
- 6 marzo -Partecipazione "Stati generali del Piemonte per il contrasto alla violenza di genere" Regione Piemonte
- 8 marzo – Partecipazione Evento della Città Metropolitana
- 11 marzo – Riunione con Agenzia Piemonte Lavoro per concordare successive presentazioni del Vademecum "Liberiamo il lavoro" nei workshop proposti nelle manifestazioni territoriali di "Io Lavoro"
- 29 marzo – Presentazione del racconto "Erica vuole fare la manager" progetto realizzato nell'ambito di Obiettivo Orientamento Piemonte con FederManager

---

<sup>5</sup> compatibilmente alle 30 ore medie mensili di impegno con precedenza accordata all'attività dei colloqui e gestione casi

Minerva e Associazione ApEF rivolto alle bambine e ai bambini della scuola primaria con la finalità non solo di rinsaldare i principi di pari opportunità, ma di promuovere modelli femminili di manager e imprenditrici anche attraverso testimonianze dirette.

- 4 aprile - Partecipazione al Tavolo CUG Regione Piemonte per lavoro su i Piani Azioni Positive, presentazione analisi P.A.P. inviati alla C.d.P della Città metropolitana
- 28 maggio - partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma
- 7 giugno - partecipazione Convegno Progetto Jump Ufficio Pio Compagnia San Paolo presentazione pratiche innovative di sostegno sociale, coaching e orientamento per rispondere a bisogni complessi di conciliazione e aumentare l'occupabilità di donne madri in situazione di vulnerabilità
- 10 giugno - partecipazione 3° Forum C.U.G. del Piemonte
- 17 luglio - coprogettazione con Solidea per progetto di Secondo Welfare nell'ambito strategia WE.CA.RE (Welfare Cantiere Regionale) Regione Piemonte
- 25 settembre - partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma
- 10 ottobre partecipazione al Tavolo C.U.G. Regione Piemonte: riflessioni e confronto sul 3° Forum e avvio lavori per il 4°Forum aprile 2020
- 14 ottobre partecipazione al Gruppo di Lavoro Comunicazione del "Tavolo della Città Metropolitana di Torino per progetti finalizzati al cambiamento degli autori di violenza" predisposizione evento 25 novembre (comunicazione diffusa sul territorio)
- 5 novembre - partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma
- 19 novembre - partecipazione al Convegno Solidea "Mutualismo, Innovazione e Coesione Sociale - Secondo Welfare Il welfare aziendale che fa la differenza
- 28 novembre - Formazione al nuovo C.P.O -F.S Piemonte e Valle d'Aosta
- 9 dicembre - partecipazione al seminario "Quante democrazie dentro la democrazia?" promosso dalla Consigliera di parità regionale
- 11 dicembre - partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma
- partecipazione al Tavolo di Lavoro Regionale "Più donne nei CDA e nelle posizioni apicali

- partecipazione alle riunioni del “*Tavolo* Metropolitano per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei *maltrattanti*”
- partecipazione ai lavori del Nodo Antidiscriminazione UNAR Regione Piemonte Città Metropolitana Torino

## **Partecipazione alle Reti**

- **Conferenza Nazionale delle/i Consigliere/i di Parità**

La partecipazione agli incontri e ai gruppi di lavoro proposti dalla Consigliera Nazionale è stata costante e ha favorito lo scambio di esperienze e di buone prassi che con la realizzazione della piattaforma dedicata sul sito del Ministero e l’avvio del suo utilizzo nei primi mesi del 2020 permetterà di portare a sistema le linee guida prodotte e numerosi altri contributi necessari per il continuo aggiornamento richiesto dal lavoro delle consigliere.

- **Conferenza Territoriale delle Consigliere di Parità Regione Piemonte**

La Consigliera di Parità della Città Metropolitana è componente della Conferenza territoriale delle Consigliere. La Rete delle Consigliere di Parità del Piemonte è sempre stata una sede di confronto e discussione tra consigliere provinciali e regionali in cui ogni referente presentava le attività svolte e permetteva lo scambio di buone prassi e condivisione anche di risorse economiche. A seguito della nomina aprile 2016 delle nuove Consigliere di Parità regionali Giulia Maria Cavaletto (effettiva) e Chiara Germano (supplente) sono state convocate successivamente due riunioni nel corso del 2017 ma con scarsa partecipazione poiché la situazione delle nomine nei territori (ex-province) non era stata ancora definita. Nel corso del 2019 non sono state state convocate riunioni da parte delle consigliere regionali. Ritengo un problema questa mancanza di coordinamento sul territorio regionale.

### **Rete RE.A.DY**

Dal 2013 la Consigliera ha aderito alla *Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere*, sottoscrivendo la Carta d’Intenti per promuovere sul piano locale politiche che sappiano rispondere ai bisogni delle persone LGBT, contribuendo a migliorarne la qualità della vita e creando un clima sociale di rispetto e di confronto libero da pregiudizi. L’affermazione dei diritti delle persone costituisce infatti il presupposto per la costruzione di una compiuta cittadinanza. Inoltre nel corso del 2018 si sono approfondite alcune casistiche

discriminatorie nei luoghi di lavoro in collaborazione con il Servizio LGBT del Comune di Torino. Nel 2019 si è presentato un solo caso ma il lavoratore interessato non ha voluto procedere con il datore di lavoro e si è licenziato.

- **UNAR**

L'Ufficio della Consigliera è stato coinvolto già dal 2013 nel percorso di formazione sulla mediazione dei conflitti presso la Regione Piemonte per gli operatori dei Nodi Provinciali contro le Discriminazioni dell'UNAR – *Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali* e in successivi aggiornamenti nel corso del 2018 e applicazioni della L.R. n.5. Inoltre sono stati esaminati alcuni casi di discriminazione multipla nei luoghi di lavoro in modo congiunto. Nel 2019 sono stati esaminati alcuni casi di discriminazione multipla con il Nodo antidiscriminazione della Città metropolitana.

- **Rete dei Comitati Unici di Garanzia**

Nel corso del 2019 è proseguito il lavoro con la Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Città di Torino a cui l'Ufficio della Consigliera ha collaborato attivamente anche a seguito dell'analisi della nuova normativa la Direttiva n.2 del 2019 "Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle *amministrazioni pubbliche*" e al gruppo di lavoro "Forum CUG" promosso dalla Consigliera di parità regionale nell'ambito del progetto: "Tavolo dei CUG del Piemonte".