



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2021

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 2021

INDICE

Premessa	pag. 3
Dati del mercato del lavoro in Piemonte	pag. 8
Protocollo di Intesa per il rilancio dell'occupazione femminile	pag. 9
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 10
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 13
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2021	pag. 23
Conclusioni	pag. 28

PREMESSA

Sono entrata nel ruolo di Consigliera di Parità della Città Metropolitana Torino nel febbraio 2021 – nomina con decreto del Ministro 29.1.2021 -, succedendo alla Consigliera Dott.ssa Gabriella Boeri; avevo già ricoperto il ruolo di Consigliera Supplente dal 12.7.2016 fino alla nuova nomina a Consigliera Effettiva; lo stesso decreto ha nominato quale Consigliera di Parità Supplente l'Avvocata Elisa Raffone.

Poiché sono una libera professionista non godo di permessi lavorativi e l'Ente non è gravato dei rimborsi di cui all'art. 17 D.lgs. n. 198/2006 e successive modifiche.

La Dott.ssa Gabriella Boeri si è resa immediatamente disponibile per il passaggio di consegne e, nel corso dei primi mesi di svolgimento del mio ruolo, mi ha affiancata con grande generosità; i suoi consigli ed i suoi suggerimenti mi sono tuttora preziosi, le esprimo tutta la mia gratitudine.

Nel corso dell'anno ho lavorato in collaborazione con la Consigliera Supplente, interpretando il ruolo non già in sostituzione, bensì in sinergia; ciò è stato possibile grazie alla generosa sollecitudine dell'Avv. Elisa Raffone che, con vero spirito di servizio e a titolo gratuito, ha messo a disposizione la sua professionalità e la sua sensibilità ai temi trattati, credo che le Istituzioni locali debbano esserle riconoscenti.

Le limitazioni imposte dalla pandemia, l'elezione del nuovo Sindaco di Torino, l'avvicinarsi delle cariche del Consiglio Comunale e della Città Metropolitana, le alterne vicende legate all'organizzazione della segreteria del mio ufficio – dapprima il pensionamento del segretario assegnato alla Consigliera, sig. Gabriele Fasolino, successivamente la sostituzione con altre risorse – hanno rallentato le attività dell'ufficio; tuttavia, grazie anche alla disponibilità della Dirigente del Settore, Dott.ssa Monica Tarchi, i compiti della Consigliera sono stati svolti in modo soddisfacente.

Non solo le riunioni – quelle con la Rete delle Consigliere della Regione e quella con la Consigliera Nazionale – sono state svolte da remoto, ma anche diversi colloqui con le persone che hanno richiesto l'intervento dell'Ufficio preferendo, per motivi legati al lavoro o alla gestione dei figli, lo strumento della videochiamata o del collegamento via web. Ciò nonostante, continuo a prediligere il rapporto in presenza con le persone che si rivolgono all'Ufficio: i racconti di cui sono depositaria sono storie di sofferenza, legate a sfere molto intime dell'essere; molto spesso le persone si rivolgono all'Ufficio perché le ingiustizie subite nel mondo del lavoro – anche soltanto quelle ritenute tali – assumano la connotazione di eventi pubblici, portate all'attenzione delle Istituzioni;

credo che l'accoglienza di tali testimonianze contribuisca ad avvicinare i cittadini e le cittadine alle Istituzioni, rafforzando così il senso di comunità.

Pur nella difficoltà della nuova modalità di smart working si è mantenuta l'attività di collaborazione con il Dipartimento Istruzione, Pari Opportunità, Welfare della Città Metropolitana, in particolare con il Nodo Antidiscriminazione al fine di creare – e proseguire – l'opera di sensibilizzazione anche con i Comuni dell'area metropolitana in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (rete territoriale, nodi, centri informativi); si è cercato di implementare la presenza e soprattutto la conoscenza della figura della Consigliera di Parità, il monitoraggio dei Piani di Azioni Positive (P.A.P) e la gestione dei Comitati Unici di Garanzia (C.U.G) richiesti alle Amministrazioni come da normativa vigente in materia.

In particolare con il C.U.G della Città Metropolitana si è cercato di instaurare delle collaborazioni sia con riguardo alla stesura del P.A.P., sia, per il futuro, quanto ad azioni comuni.

In continuità con l'azione della passata Consigliera, si è data particolare attenzione alle azioni di contrasto alla violenza di genere soprattutto in ambito domestico a causa della convivenza forzata e ravvicinata con mariti e compagni violenti, ma anche nei luoghi di lavoro, dove purtroppo si è rilevato un deciso aumento della disegualianza di genere e dei comportamenti discriminatori nei confronti delle lavoratrici pressate tra perdita di occupazione, compiti di cura familiari - aggravati dalla pandemia - e difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro. Al fine di contrastare questo generale stato di fragilità e incertezza, sono state portate avanti le iniziative dell'Ente che hanno come denominatore comune proprio la diffusione e l'attività di reti territoriali dedicate a queste tematiche:

- il CCVD (Coordinamento contro la violenza alle donne)
- 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).

In questo contesto il primo obiettivo è stato quello di ampliare – soprattutto verso le realtà più piccole – la conoscenza del ruolo della Consigliera, incarico istituzionale 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; a ciò si aggiunga che, come è noto, per il prossimo anno sono previsti nuovi compiti per le Consigliere di Parità. Si è rilevato, infatti, che le mansioni – ma qualche volta anche l'esistenza – dell'Ufficio della Consigliera siano ancora poco conosciuti e, anche per questo, poco praticati.

E' di tutta evidenza quanto, mai come oggi, sia necessario contrastare la disoccupazione delle donne: per la prima volta dal 2013 cala l'occupazione femminile che, nell'anno dello scoppio della pandemia, si attesta al 49%, un calo sentito di più tra le giovani, al Sud e nelle Isole. Si tenga a mente che la media UE delle donne occupate è il 62,7%.

Sono soprattutto le donne con figli ad essere penalizzate: sono impiegate il 25% in meno delle coetanee senza figli. Rallenta anche la crescita delle imprese femminili, dopo un aumento costante dal 2014. Pochi progressi sul fronte della presenza femminile nelle funzioni apicali: nel 2020 nessuna donna ricopre il ruolo di amministratrice delegata nelle grandi aziende quotate nella Borsa italiana.

Il Centro di Ricerca sul Futuro del Lavoro ci dice che il 43% delle donne italiane tra i 30 e i 69 sono inattive, ovvero non lavorano e non cercano più un lavoro (sono il 24% in Germania, il 19% in Svezia, la media europea è del 32%).¹

Sono numeri che destano grande preoccupazione sia a livello sociale che economico: la maternità comporta forti conseguenze sulla scelta di rimanere o uscire dal lavoro, ma l'inattività di moltissime donne italiane si prolunga ben oltre il periodo in cui scelgono di concentrarsi sulla famiglia.

Occorre veramente – e fattivamente – porre la parità di genere come priorità delle nostre politiche, sia sociale, ma soprattutto economiche; rilanciare l'occupazione femminile, abbattere le diseguaglianze di genere significa togliere ossigeno ad altre fragilità: se cresce l'occupazione femminile cresce l'economia e, in un contesto non discriminatorio, migliora la società.

E' sempre più urgente agire contro gli stereotipi di genere, non perdere nessuna occasione per evitare che le donne siano ingabbiate in certe professioni, in certi lavori tradizionalmente a loro riservati, orientare gli studi femminili verso le discipline STEMM, eliminare quegli stessi stereotipi che favoriscono la cultura del possesso

¹ Dati tratti da "Il Sole 24 Ore" 9.1.2022

contro la cultura del rispetto. Un tema importante sul quale mi sono soffermata, insieme al Nodo Metropolitano contro le discriminazioni, è il linguaggio di genere; sono stati organizzati convegni e momenti di confronto, ma, benché introdotto nel lessico degli atti amministrativi, il linguaggio di genere stenta ancora a diventare prassi costante, soprattutto nei piccoli comuni. Nei pareri ai P.A.P. che mi vengono richiesti raccomando sempre l'uso del linguaggio inclusivo e rispettoso del genere, convinta che possa essere un passo verso l'eliminazione di stereotipi.

Non accenna ad arretrare la persistente discriminazione delle lavoratrici madri: le dimissioni "volontarie" o i licenziamenti mascherati da "motivi economici", ma, in realtà, conseguenti alla maternità, sono sempre più frequenti, come dimostrano i dati relativi ai motivi per cui viene chiesto l'intervento della Consigliera. 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. Come detto, l'Ufficio ha ricevuto molte segnalazioni in tal senso, 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 ex L. n. 104/92.

Per fronteggiare queste emergenze occorre andare sempre più nella direzione della prevenzione, non fermarsi al contenzioso, ma intraprendere, come azione positiva fondativa, anche la via della responsabilità sociale delle imprese, occorre promuovere progetti di 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. A tal fine è stato siglato un Protocollo di Collaborazione in Materia di Welfare Territoriale con Agrialpi Service s.r.l. di Torino, Asso Agricoltura Servizi s.r.l. di Alessandria, Caa-As s.r.l. di Asti, Agriservizi Srl di Biella, Servizi Cia s.r.l. di Cuneo; per comodità di lettura il Protocollo viene allegato in copia.

Ci si è confrontati, sia in ambito istituzionale, sia con il Nodo, sulla necessità di formare le aziende circa la "convenienza" nel non discriminare e ciò vieppiù alla luce della legge n. 162/2021 che, modificando il Codice delle Pari Opportunità, introduce, tra l'altro, agli artt. 4 e 5 la Certificazione di pari opportunità ed il relativo sistema premiale ai fini dell'esonero contributivo e dell'accesso a bandi e fondi europei.

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 integrata, 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 e regionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, l'attività della Rete READY, l'utilizzo della piattaforma dedicata sul sito del Ministero; tali collegamenti si sono rivelati importanti per incrementare lo scambio di esperienze e di buone prassi, nonché gli approfondimenti sulle nuove normative.

In questa direzione, le principali attività che hanno caratterizzato l'anno 2021 a livello operativo, sono state:

- gestione casi di discriminazione e molestie/mobbing rappresentati da lavoratrici e lavoratori che si sono rivolti all'Ufficio;
- collaborazione con Punti Informativi Lavoro nell'ambito di interventi rivolti all'inserimento o reinserimento delle donne nel mercato del lavoro e con i Sindacati quanto a segnalazioni di discriminazioni di genere nelle assunzioni o nei licenziamenti;
- iniziative congiunte con le Associazioni presenti sul Territorio, Centri Anti-violenza e il Coordinamento 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 il C.U.G della Città Metropolitana, con monitoraggio sul P.A.P in corso di validità, sulla misura dello smart working prevista anche dal P.A.P della Città Metropolitana, nonché aggiornamento annuale del piano stesso;
- collaborazione con Associazioni Datoriali, su progetti di Welfare Aziendale (Bando Regionale WECARE);
- realizzazione e sottoscrizione del protocollo d'Intesa con Camera di Commercio Torino, C.I.F (Comitato Imprenditoria Femminile di Torino) per il rilancio dell'occupazione femminile.

Dati del mercato del lavoro in Piemonte nel 2021

La mancanza di dati aggiornati con riferimento al territorio metropolitano non permette che il rimando ai dati ISTAT del mercato del lavoro piemontese in termini di occupazione e tasso di disoccupazione da ultimo pubblicati all'indirizzo <http://dati.istat.it/index.aspx?queryid=23172>².

Anche una lettura superficiale consente di osservare come, a fronte di un netto – e costante – aumento del grado di istruzione femminile, vi sia una proporzionale – e costante – diminuzione dell'occupazione femminile; anche in Piemonte, come nel resto del Paese, le donne sono impiegate soprattutto nei settori che più di tutti stanno vivendo la crisi, come quello dei servizi e quello domestico, spesso con contratti che danno poca sicurezza e stabilità, come il part-time; anche per questo sono – e sono state - le prime vittime sacrificali dei datori di lavoro, un fenomeno a cui nemmeno il blocco dei licenziamenti è riuscito a mettere un freno.

Di fatto, l'emergenza sanitaria non sta facendo altro che amplificare quelle disuguaglianze che già caratterizzavano la struttura sociale dell'Italia pre-pandemica. Le donne - in generale meno occupate, con salari più bassi, contratti più precari - sono più raramente occupate nelle posizioni aziendali apicali e dunque "sicure" e così le prime a subire gli effetti della crisi.

Intrappolate nella costruzione sociale per cui il carico della cura e della famiglia grava sulle loro spalle, anche in Piemonte le donne hanno visto nell'ultimo anno aumentare il loro lavoro: infatti, lo smart working – così impropriamente definito - si è sovrapposto agli impieghi domestici eliminando anche la separazione spaziale degli stessi.

² Vedi anche "Il mercato del lavoro in Piemonte" Rapporto Ires Piemonte

PROTOCOLLO DI INTESA PER IL RILANCIO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE

La sottoscrizione del Protocollo è il risultato di un lungo lavoro di confronto con la Camera di Commercio di Torino e il Comitato per l'Imprenditoria Femminile finalizzato ad instaurare un rapporto di reciproca collaborazione per la realizzazione di iniziative congiunte per sostenere le donne occupate, far nascere e crescere le loro imprese e aumentare il numero delle donne lavoratrici.

Il Protocollo è stato sottoposto per l'approvazione anche ai Sindacati; si è trattato, quindi, di un lavoro sul quale si sono ricercate delle convergenze, anche su temi in astratto divisivi quali l'uso e il contenuto dello smart - working.

Per una migliore comprensione e per facilitare la lettura, si allega il Protocollo sottoscritto.

Nei prossimi mesi si cercherà di lavorare insieme ai sottoscrittori per realizzare le finalità del Protocollo.

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. n. 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 29.1.2021 sono: Michela Quagliano Consigliera Effettiva e Elisa Raffone 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 Maria Vittoria n. 12, trasferita nel 2015 in Corso Inghilterra n. 7 al decimo piano in conseguenza alla riorganizzazione delle sedi pianificata dall'Ente ed infine traslocata, dal 20 dicembre 2017, al quinto piano per un ricongiungimento con il servizio Pari Opportunità.

Nel 2019, a seguito di nuova riorganizzazione dei servizi in Dipartimenti, l'Ufficio è stato trasferito al secondo piano con assegnazione di ufficio adibito a studio e segreteria, nonché una sala colloqui in condivisione con altri uffici ma con uso esclusivo un giorno alla settimana, previa prenotazione; lo studio è dotato di personal computer collegato ad internet e al server della Città Metropolitana, di stampante in locale e stampante, fotocopiatrice e scanner di rete sul piano, un telefono fisso e un cellulare di servizio in dotazione alla Consigliera; la stessa è stata anche dotata di un personal computer portatile.

Per l'anno 2021 sono stati stanziati dall'Ente per l'attività della Consigliera di parità le seguenti somme:

- euro 2.040 per l'indennità di funzione
- euro 300,88, spese per trasferte

Nell'anno 2019, 2020 e fino al giugno 2021, ovvero fino al pensionamento l'Ufficio ha beneficiato - quanto al personale applicato - di una unica risorsa al 70%:

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, assistenza nelle attività di mediazione con le aziende e primo filtro con utenti; 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.

Successivamente alla quiescenza del dipendente Gabriele Fasolino, è stata assegnata all'Ufficio la dipendente dell'Ente Antonella Corigliano che, dopo poche settimane dal provvedimento di assegnazione, ha comunicato ripetuti periodi di malattia; stante il protrarsi della malattia e la conseguente semi - paralisi dell'Ufficio, è stata reperita

una risorsa – la dipendente Estella Battù - che potesse intervenire in temporanea sostituzione della dipendente assegnanda all'Ufficio; grazie all'impegno di tutti e, in particolar modo della Dirigente Monica Tarchi, si è riusciti a non intralciare – o, peggio, a non paralizzare del tutto – il lavoro della Consiglieria. In questo anno appena iniziato è stata assegnata all'Ufficio una nuova – e questa volta – definitiva risorsa, applicata dapprima al 50% dell'orario e, successivamente al 100%.

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"³- Dirigente Monica Tarchi.

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

- l'assenza di risorse economiche: azzeramento del "Fondo Nazionale" dal 2015;
- l'esiguità del monte-ore della Consiglieria (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 intervento giudiziale della Consiglieria di Parità;
- l'impossibilità per motivi economici di partecipare a missioni extraterritoriali.

³ Dal giorno 1.1.2022 "Direzione Istruzione e sviluppo sociale - Dipartimento Sviluppo Economico"

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

Nel **2021** si sono rivolti all'Ufficio 45 utenti: donne 44, uomini 1.

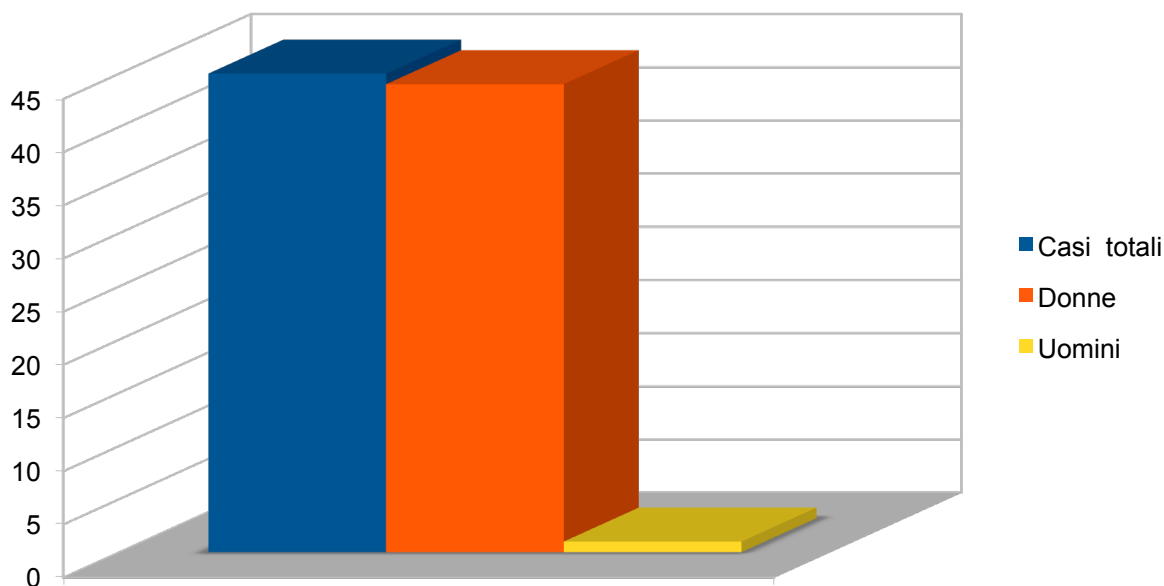
A causa dell'emergenza sanitaria Covid 19, del prolungarsi del passaggio di consegne e delle alterne vicende legate alla segreteria dell'Ufficio si è verificata una riduzione dell'attività; nell'anno 2021 si è verificato un decremento sostanziale del numero dei/le lavoratori/trici che si sono rivolte/i all'Ufficio rispetto al 2020.

Le richieste di intervento sono state fatte in netta prevalenza da lavoratrici, in questo si è confermato il trend degli anni precedenti.

Si è di contro verificato un incremento del numero di lavoratori e lavoratrici che, rispetto al 2020 e al 2019, 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 lavoratrici con figli. Al contatto telefonico è seguito, comunque, il colloquio in presenza o da remoto.

Casi totali trattati nel 2021

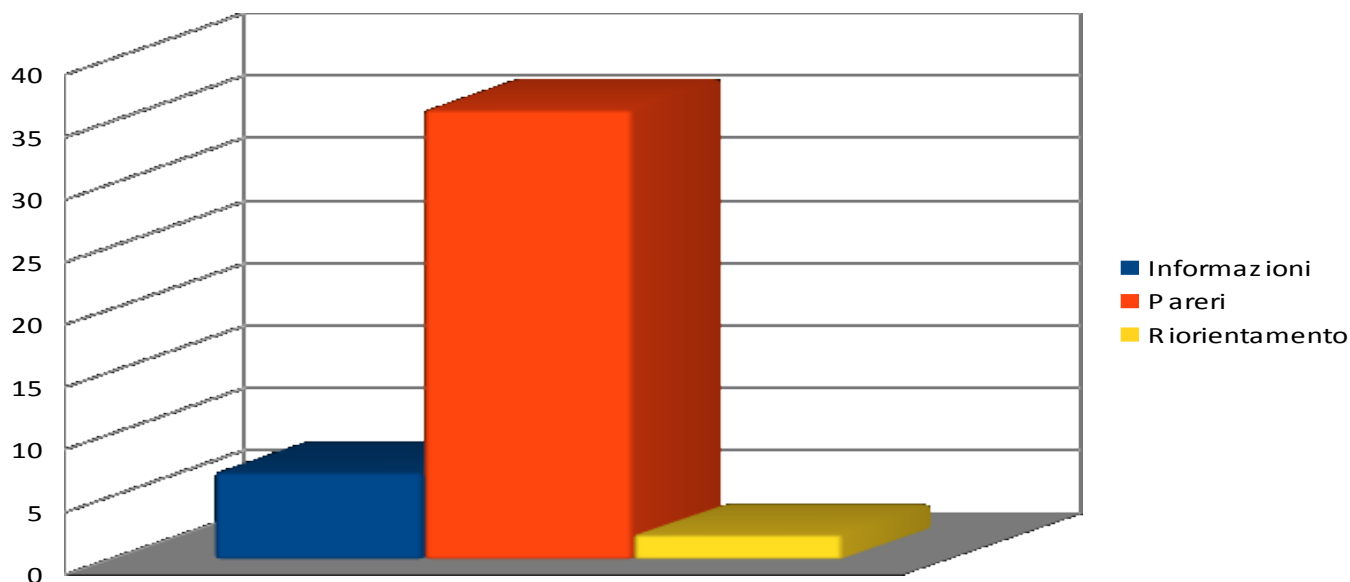
Casi	45
Donne	44
Uomini	1



Il numero delle consulenze fornite telefonicamente è stato di 2; sono state riorientate presso altri Uffici per motivi di competenza 2 persone.

Per 7 situazioni analizzate è stata ravvisata la possibilità di intervenire e procedere alla convocazione dell'azienda per possibili profili discriminatori di genere con formale autorizzazione a procedere da parte della lavoratrice o del lavoratore.

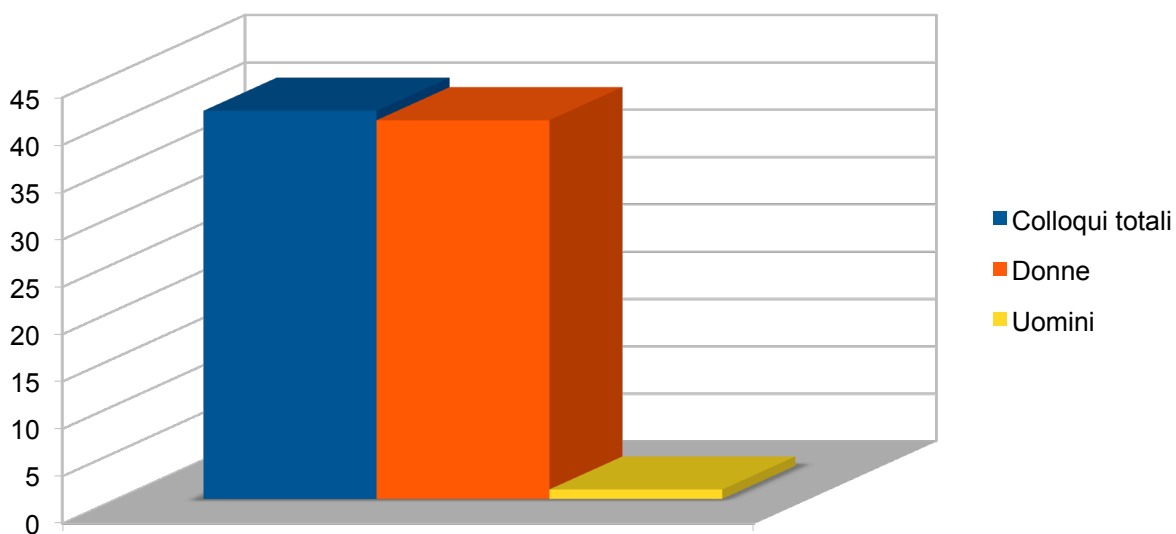
Informazioni	7
Pareri	36
Riorientamento ad altri Uffici	2



COLLOQUI

I dati di seguito riportati riguardano i 41 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.

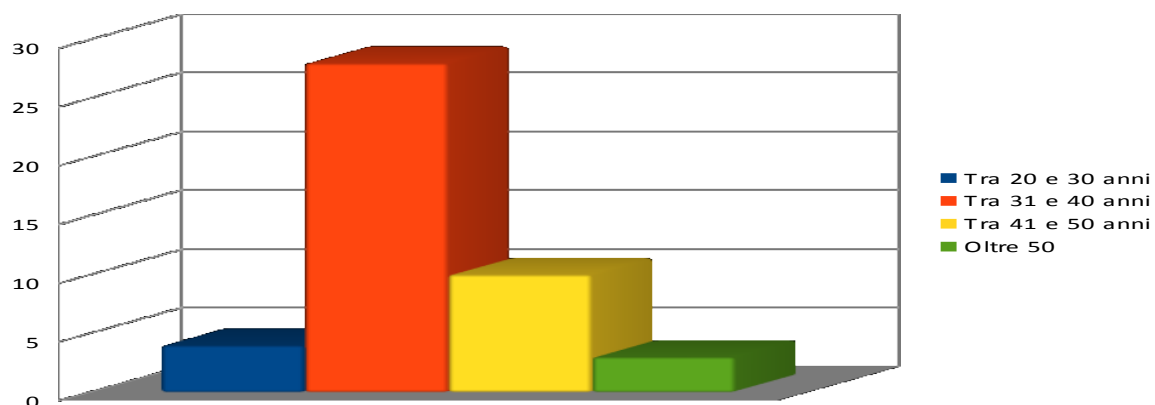
Colloqui	41
Donne	40
Uomini	1



La tipologia dell'utente resta comunque prevalentemente donna (40 a fronte di 1 uomo) e l'età media di coloro che si rivolgono all'Ufficio si colloca nella fascia 31-40: solo 3 persone hanno oltre 50 anni, 10 dai 41 ai 50 anni, 28 dai 31 ai 40 anni e 4 tra i 20 e i 30 anni.

• **Tabella età utente**

Tra 20 e 30 anni	4
Tra 31 e 40 anni	28
Tra 41 e 50 anni	10
Oltre 50	3



• **La situazione familiare**

Prevale il numero di conviventi/coniugate/i in numero di 20 anche se il numero di nuclei monoparentali è rilevante. Gli/le utenti hanno prevalentemente dei figli : uno/a figlio/a (13), due figli/e (11), più di due figli/e (6); 15 utenti non hanno figli/e.

Tabella situazione familiare

Convivente-Coniugata/o	20
Separata/o-Divorziata/o	7
Single	18

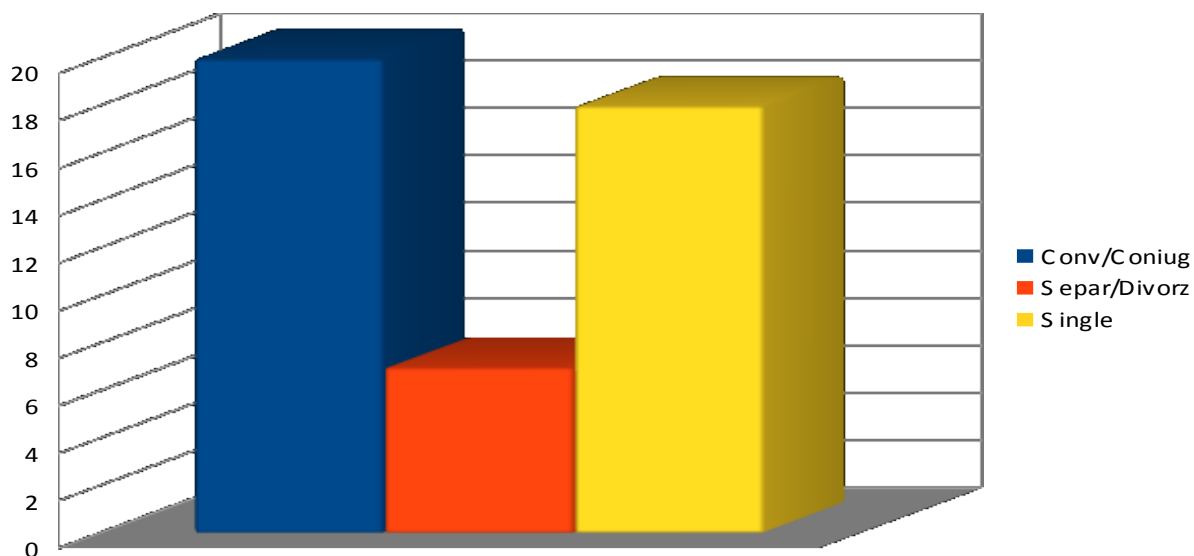
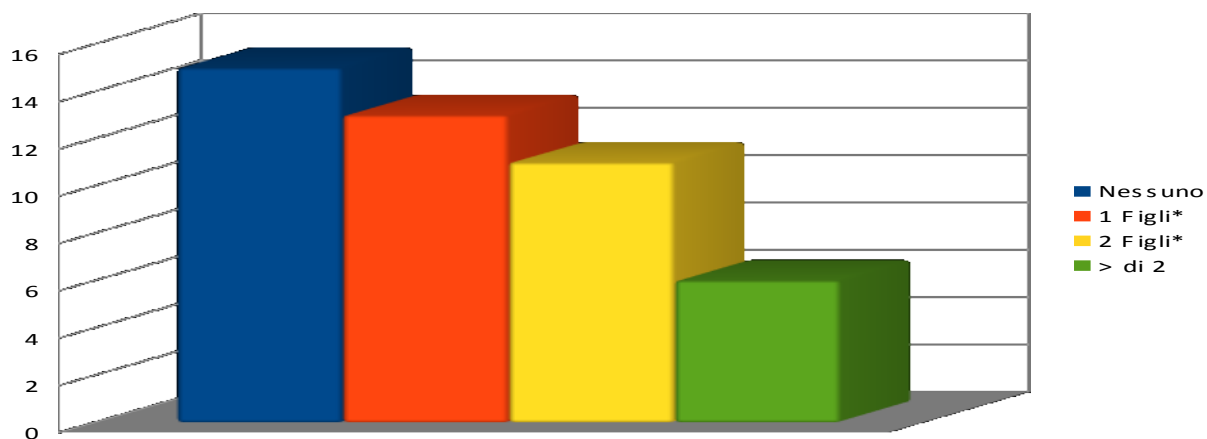


Tabella numero figli

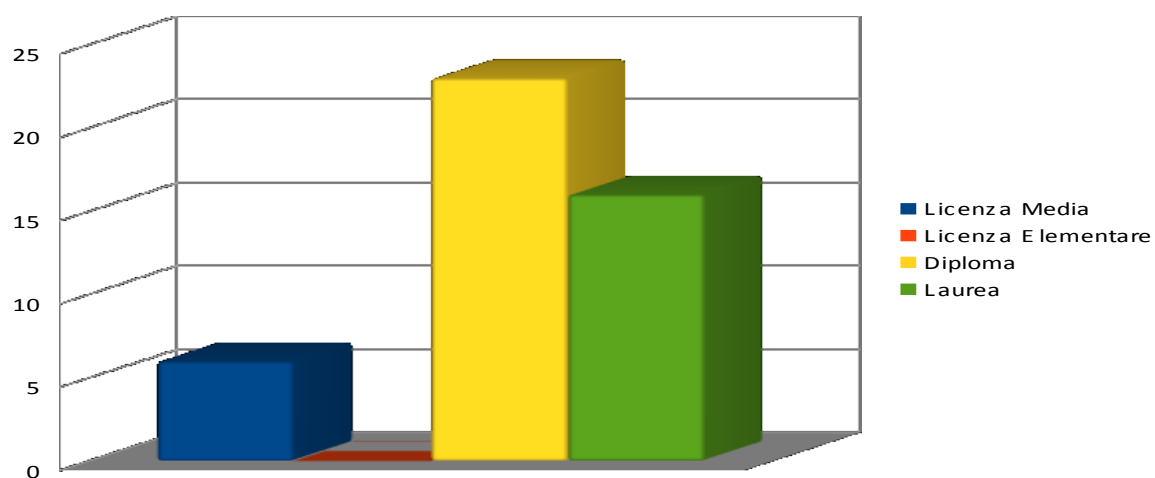
Nessuno	15
1 Figlio/a	13
2 Figli/e	11
Più di due figli/e	6



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono in media un titolo di studio elevato (23 il diploma e 16 la laurea, solo 6 hanno la licenza media).

Tabella titolo di studio

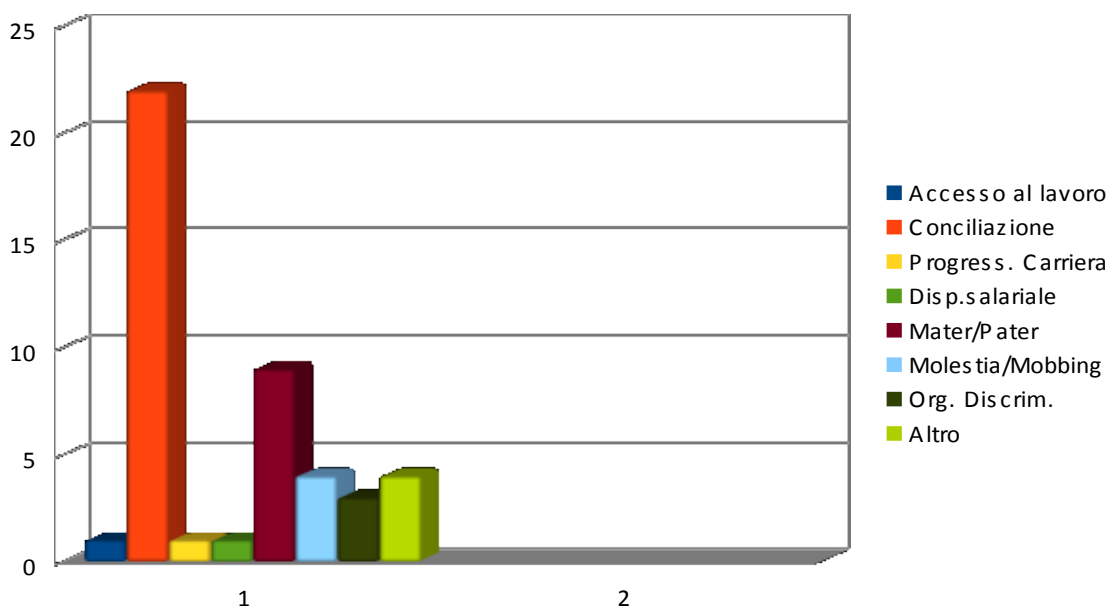
Licenza Media	6
Licenza Elementare	0
Diploma	23
Laurea	16



- **La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria e di 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, anche se comunque permangono molte difficoltà nel riconoscere e far riconoscere la situazione di mobbing sul posto 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	1
Conciliazione e Orario di lavoro	22
Progressione di carriera	1
Disparità salariale	1
Maternità/Paternità'	9
Molestie	4
Regolamenti, Contrattazione e Organizzazione discriminatoria	3
Altro	4



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti sono in prevalenza molto grandi con più di 500 dipendenti (19 utenti) e grandi con più di 100 dipendenti (15 utenti), seguite da quelle piccole (3 utenti con meno di 15 dipendenti) e medie fino a 100 dipendenti (8 utenti)

Tabella tipologia aziende

Piccola <15 Dipendenti	3
Media <100	8
Grande >100	15
Molto Grande > 500	19

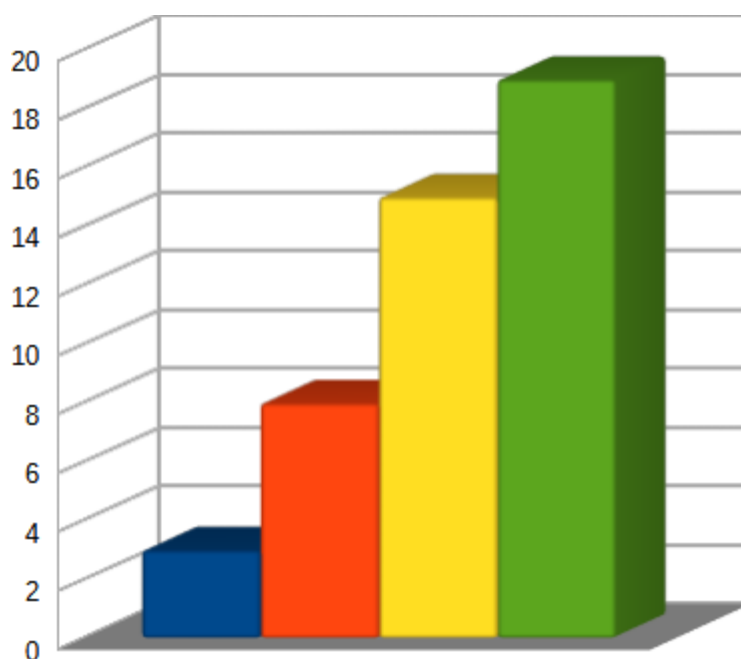
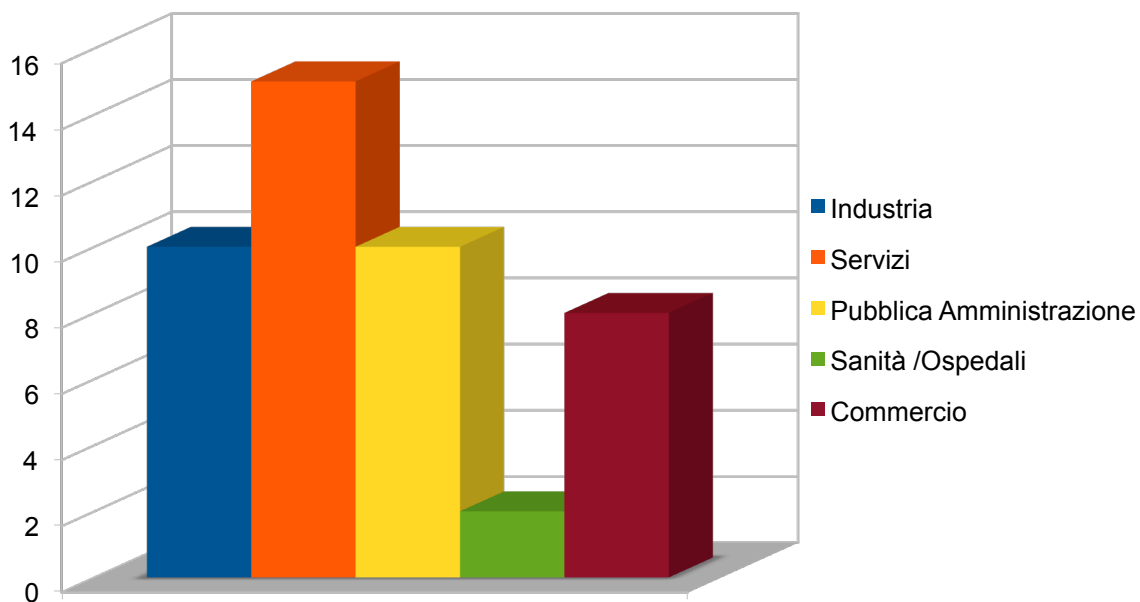


Tabella settore attività

- **La tipologia dei settori di attività**, da cui provengono gli utenti, sono prevalentemente i servizi con 15 imprese; 10 lavorano presso Enti P.A.; 2 nel comparto sanitario; 10 nel settore industria e 8 nel settore commercio.

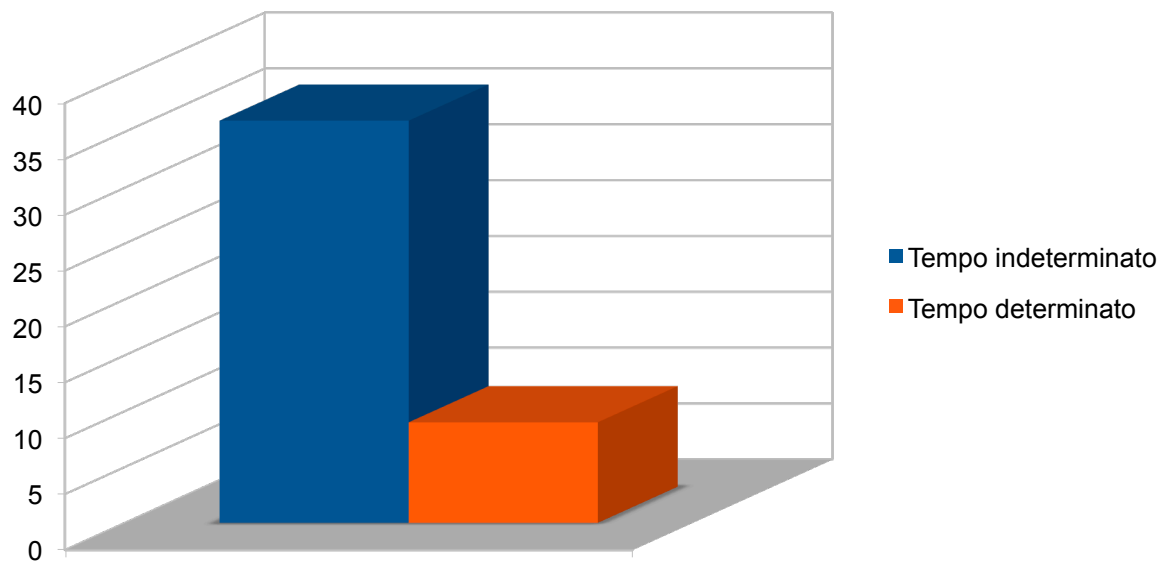
Industria	10
Servizi	15
Pubblica Amministrazione	10
Sanità/Ospedali	2
Commercio	8



- **La tipologia del contratto:** gli/le utenti sono occupati/e quasi nella totalità con un contratto a tempo indeterminato (36) e con orario full time (27)

Tabella tipologia contratto

Tempo Indeterminato	36
Tempo determinato	9

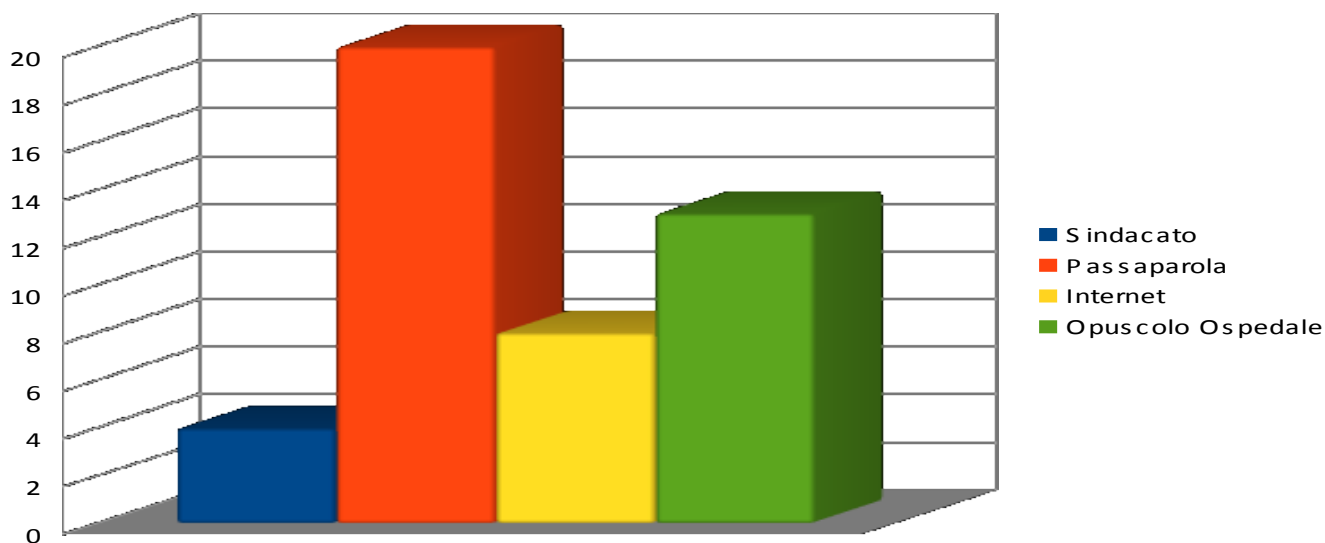


Full Time	27
Part Time	18

- La provenienza dei casi:** la tabella sottostante evidenzia l'efficacia del "passaparola", indice della soddisfazione delle persone che sono venute a conoscenza dell'Ufficio e che hanno trovato una soluzione positiva ai loro problemi; molto utile si è rivelato lo strumento dell'opuscolo ospedaliero - agenda di gravidanza distribuita presso i centri nascita delle reti sul territorio. Si tratta di un opuscolo che contiene anche indicazioni circa il rientro al lavoro ed i diritti delle lavoratrici madri, con segnalazione delle risorse istituzionali. Alcune lavoratrici sono state accompagnate presso l'Ufficio dal Rappresentante del Sindacato di appartenenza che ha segnalato direttamente i casi di competenza all'Ufficio della Consigliera, fornendo un primo filtro rispetto alla situazione. Ancora relativamente pochi i casi che arrivano all'Ufficio della Consigliera attraverso il sito internet, aspetto che, evidentemente, deve essere potenziato.

Tabella provenienza dei casi

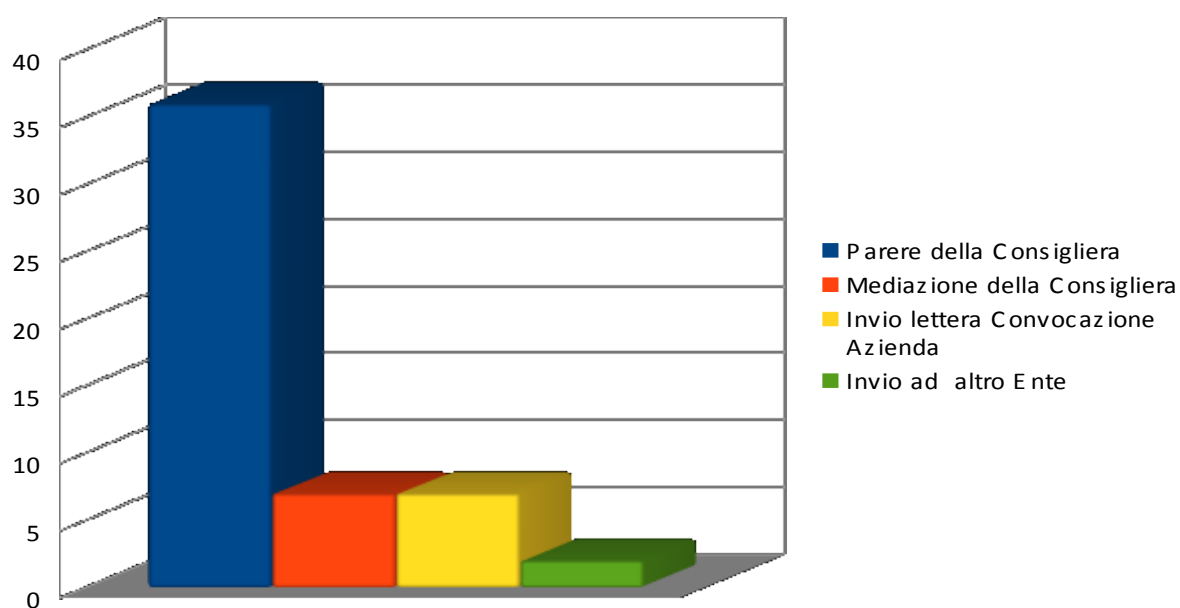
Passaparola	20
Internet	8
Opuscolo Ospedale	13
Sindacato	4



- **Esiti:** Le aziende convocate per un tentativo di conciliazione sono state 7 e, fra queste in 7 casi è stato sottoscritto un verbale, con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

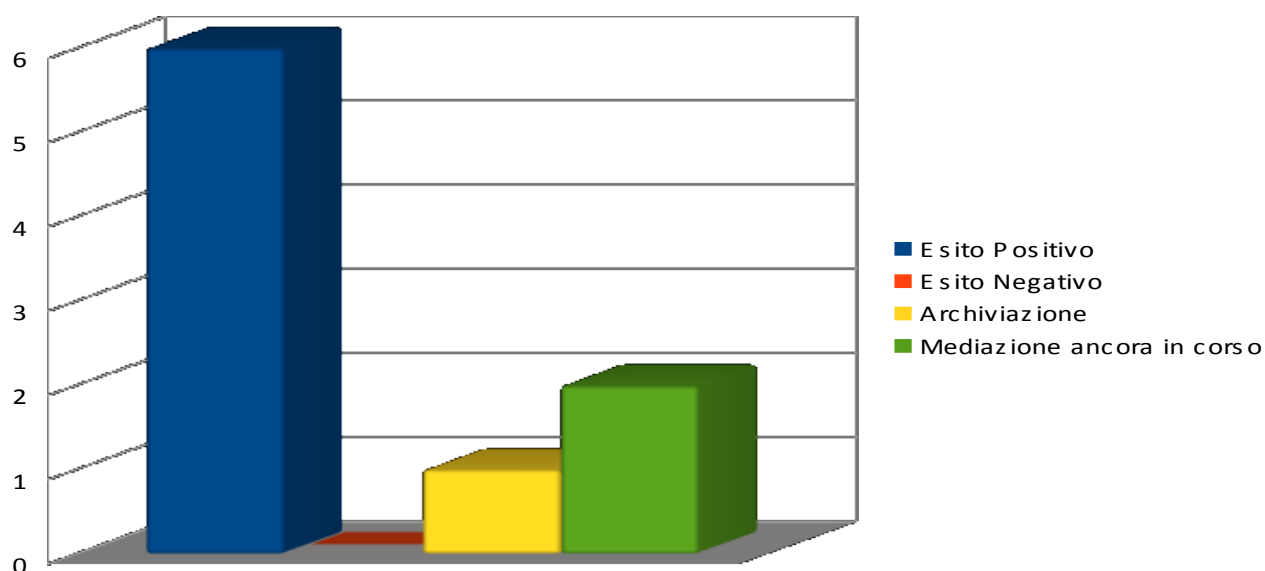
Tabella esito

Parere della Consigliera	36
Mediazione della Consigliera	7
Invio lettera convocazione azienda	7
Invio ad altro Ente	2



Esiti casi di discriminazione individuale presi in carico nel 2021

Esito positivo	6
Esito negativo	0
Archiviazione	1
Mediazione ancora in corso	2



C. Attività svolte nel corso dell'anno 2021

Nel corso dell'anno 2021 ho partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative del territorio, accettando di buon grado ogni invito che mi è stato rivolto, nonostante ciò rappresenti un notevole impegno, qualche volta a discapito della mia professione.

Gli eventi si sono svolti per lo più da remoto, di seguito alcuni degli appuntamenti più significativi:

- 22 febbraio – Incontro da remoto con Rete Consigliere del Piemonte.

- 5 marzo – Intervento in qualità di relatrice Convegno conclusivo Progetto Welfare per Durare – Soggetto promotore Sargomma s.r.l., Regione Piemonte (da remoto).
- 8 marzo – Lezione tenuta nel corso “Amministrare e comunicare con rispetto” rivolto a giovani amministratori/rici e giovani della società civile traguardando gli obiettivi dell’Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile - Soggetto promotore Città Metropolitana Torino, Regione Piemonte, ANCI Piemonte (da remoto).
- 19 marzo – Partecipazione alla IV Commissione Città Torino (da remoto).
- 23 marzo – Intervento in qualità di relatrice Convegno “Non chiamiamola conciliazione” – Soggetto Promotore Città Torino (da remoto).
- 9 aprile – Incontro da remoto con Rete Consigliere del Piemonte.
- 10 aprile – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità (da remoto).
- 15 aprile – Partecipazione ad incontro con le promotrici del Progetto Welfare Verde.
- 20 aprile – Intervento in qualità di relatrice Seminario “Molestie e discriminazioni di genere sui luoghi di lavoro” – Soggetto Promotore CCIAA Torino (da remoto).
- 13 maggio – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità (da remoto).
- 25 maggio - Partecipazione al Comitato di Raccordo CCVD.
- 23 giugno – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità (da remoto).
- 7 settembre - Partecipazione al CCVD (da remoto).
- 9 settembre - Partecipazione a riunione con Nodo Territoriale Contro le Discriminazioni, avvio di progetti comuni (da remoto).
- 24 – 25 settembre – Partecipazione a Incontro Annuale Rete READY – Volterra.
- 5 ottobre – Partecipazione a riunione con Nodo Territoriale Contro le Discriminazioni, avvio di progetti comuni.
- 3 novembre - Partecipazione a riunione con Nodo Territoriale Contro le Discriminazioni e Punti Informativi Lavoro, avvio di progetti comuni.
- 9 novembre - Partecipazione a riunione con Nodo Territoriale Contro le Discriminazioni, avvio di progetti comuni.
- 16 novembre – Partecipazione a riunione con C.U.G. Città Metropolitana – Confronto su P.A.P. e iniziative comuni.

- 25 novembre – Intervento in palazzo Civico in occasione della Giornata Internazionale per l’eliminazione della violenza contro le donne.
- 2 dicembre – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità (da remoto).
- 13 dicembre - Incontro da remoto con Rete Consigliere del Piemonte.

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 limitata dall’emergenza Covid ed è proseguita online. La piattaforma dedicata sul sito del Ministero ed il suo utilizzo ha favorito lo scambio di esperienze e di buone prassi e di 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. Nel corso del 2021 sono state convocate riunioni da remoto da parte della Consigliera Regionale del Piemonte che hanno fornito opportunità di scambio di esperienze e di confronto su tematiche comuni.

- **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. Il 24 e il 25 settembre 2021 si è tenuto a Volterra il consueto Incontro Annuale al quale ho partecipato.

CONCLUSIONI

Le donne italiane riescono a lavorare poco, sono poco assistite e, nonostante gli interventi normativi, non riescono ancora a lasciare la cura della famiglia: ne sono testimoni i recenti – allarmanti – dati sulla natalità che in Italia ha raggiunto i peggiori livelli degli ultimi anni, anche se posti in relazione con le evidenze degli altri Paesi europei.

La sfida continua ad essere quella di proseguire l'attività antidiscriminatoria davvero impegnativa per la gestione dei casi e nel contempo cercare di dare risposta 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, sarebbe infatti necessario poter contare su risorse economiche che permettano:

- eventuale assistenza legale nel caso in cui la Consigliera si debba costituire in giudizio (ad oggi non sono previste risorse né a livello nazionale, né locale);
- assegnazione all'Ufficio di personale – interno, esterno o anche con contratto a tempo determinato – dedicato esclusivamente alla raccolta e al monitoraggio di dati occupazionali nel territorio metropolitano;
- previsione di suddivisione di compiti - non solo sostituzione in caso di assenza della Consigliera effettiva – con la Consigliera Supplente, in considerazione dell'estensione territoriale della Città Metropolitana;
- organizzazione di aggiornamenti metodologici per la Rete delle Consigliere 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 numerose cittadine e ai numerosi cittadini che si rivolgono all'Ufficio.

Allegati:

1. Protocollo di Collaborazione in Materia di Welfare Territoriale
2. Protocollo di Intesa per il Rilancio dell'Occupazione Femminile

Michela Quagliano
Consigliera Parità
Città Metropolitana Torino