



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2024

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 2024

INDICE

Premessa	pag. 3
Dati del mercato del lavoro in Piemonte	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 2024	pag. 24

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.

Sia la Consigliera effettiva che quella supplente sono attualmente in prorogatio, stante l'avvio della procedura per la nomina del/della nuovo/a Consigliere/a, tuttora in corso.

Nel corso dell'anno, come già negli anni passati, 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.ta Elisa Raffone che, con vero spirito di servizio e a titolo gratuito, ha continuato anche nell'anno 2024 a mettere a disposizione la sua professionalità e la sua sensibilità ai temi trattati, credo che le Istituzioni locali debbano confermare la consueta riconoscenza.

La nomina delle cariche della Città Metropolitana e la messa a disposizione della Dott.ssa Rosalina Raimo, tuttora applicata al mio Ufficio sebbene ancora a metà tempo, come si dirà più avanti, ha certamente migliorato il funzionamento dell'Ufficio e, dunque, grazie anche alla disponibilità della Dirigente del Settore, Dott.ssa Monica Tarchi, i compiti della Consigliera sono stati svolti in modo soddisfacente.

Le riunioni con la Rete delle Consigliere del territorio della regione si sono svolte in presenza, mentre si è continuato a prediligere lo svolgimento da remoto quanto a quelle con la Consigliera Nazionale. Poche lavoratrici e qualche datore di lavoro ha preferito lo strumento della videochiamata o del collegamento via web, ma vi è stata una netta preferenza per i colloqui in presenza. Ho comunque sempre incoraggiato 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.

È proseguita la già consolidata attività di collaborazione con la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale della Città Metropolitana, in particolare con il Nodo Antidiscriminazione finalizzata al rafforzamento dell'attività di sensibilizzazione dei Comuni dell'area metropolitana in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (rete territoriale, nodi, centri informativi); l'opera di divulgazione dei compiti e 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) ha dato buoni risultati ed è aumentata la consapevolezza circa le risorse in materia antidiscriminatoria fornita dalle Istituzioni.

Si rileva come, grazie anche all'impegno del Nodo Antidiscriminatorio, dei Sindacati e della Consigliera Delegata della Città Metropolitana si sono susseguiti nell'anno – e proseguono tuttora – gli eventi finalizzati alla diffusione del Vademecum "Mai più violenze, mai più molestie" - realizzato da Cgil Torino, Cisl area metropolitana e canavese, Uil Torino, con le associazioni datoriali Api e Unione industriali in collaborazione con Città Metropolitana di Torino - presso i comuni che compongono la Città Metropolitana, ciò al fine di estendere alle realtà locali, anche quelle più piccole, le competenze in materia di molestie sul luogo di lavoro ed avvicinarle così all'amministrazione centrale.

Lo stretto rapporto con il C.U.G della Città Metropolitana ha consentito di instaurare delle collaborazioni con riguardo alla stesura del P.A.P., alla revisione del codice etico aziendale, alla piena attuazione del G.E.P. e ad azioni comuni.

In continuità con l'azione già posta in essere nel passato, si è data particolare attenzione alle azioni di contrasto alla violenza di genere soprattutto nei luoghi di lavoro, dove purtroppo si è rilevato un deciso aumento della diseguaglianza di genere e dei comportamenti discriminatori nei confronti delle lavoratrici pressate tra perdita di occupazione, compiti di cura familiari e difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro. Al fine di contrastare questo generale stato di fragilità e incertezza, sono state comunque 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)
- l'Osservatorio Salute Donna.

In questo contesto il primo obiettivo, come detto, 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, sono previsti nuovi compiti per le Consigliere di Parità.

E' di tutta evidenza quanto, mai come oggi, sia necessario contrastare la disoccupazione delle donne, o meglio, incoraggiare il "lavoro buono": sebbene, infatti, si evidenzia una crescita dell'occupazione femminile, seppur contenuta, l'incremento tra le donne è stato particolarmente concentrato nei settori dei servizi e del commercio, alloggi e ristorazione, ambiti storicamente caratterizzati dalla presenza femminile.

L'aumento ha interessato in modo più consistente la Città metropolitana di Torino e la provincia di Cuneo, a discapito delle altre province della regione, ciò che fa sì che la crescita non risulti omogenea sul territorio regionale.

Anche secondo il Global Gender Gap Report 2024 a livello nazionale i settori più rappresentati a livello femminile continuano ad essere Servizi sanitari e di assistenza (62,1% della forza lavoro), Istruzione (54,4%) e Servizi al consumo (53,1%). Se però consideriamo le posizioni di vertice, possiamo notare come nell'Healthcare appena il 36,7% è donna: dunque, anche in un ambito in cui le donne rappresentano la maggioranza abbondante della forza lavoro, poco più di un terzo delle posizioni di vertice sono al femminile.

Nella classifica stilata dal World Economic Forum l'Italia già nel 2023 era 79° – dunque non un grande piazzamento – ma nel 2024 si posiziona addirittura 87° tra i 146 paesi confrontati. Altri Stati europei occupano le posizioni più alte della classifica: se pensiamo alle Nazioni più popolate, troviamo la Germania in settima posizione, la Spagna decima, il Regno Unito quattordicesimo, la Francia ventiduesima. L'Italia,

invece, è addirittura ottantasettesima: un risultato che davvero rende l'idea del problema storico e culturale che il nostro Paese ha con la parità di genere e che, evidentemente, non riesce a risolvere (e anzi peggiora). L'Italia rappresenta un unicum nell'Unione europea sotto questo aspetto: è ultima su 27 nel dato dell'occupazione femminile, con solo una donna su due che lavora e spesso, come sappiamo, difficilmente le donne nel nostro Paese occupano posizioni di vertice.

L'Italia, dunque, compare all'87° posto nella classifica mondiale (con un indice di parità del 70,3%) in "caduta libera", perdendo ben otto posizioni rispetto al 2023 e ben ventiquattro rispetto agli ultimi due anni. Peggio di noi, secondo il Rapporto 2024, hanno fatto, all'interno dell'Unione europea, solo l'Ungheria e la Repubblica Ceca.

Sono numeri che destano grande preoccupazione sia a livello sociale che economico: 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.

Occorre riorientare le politiche di questo Paese, non farlo penalizza la qualità della vita di tutti i cittadini e delle donne prima di tutti; non c'è futuro senza i talenti femminili all'opera.

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 contro la cultura del rispetto.

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 Consiglieria. 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, 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.

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 ha rappresentato 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 2024 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 i Sindacati quanto a segnalazioni di discriminazioni di genere nelle assunzioni, nei licenziamenti e durante il rapporto di lavoro;
- 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;

- confronti con le Istituzioni locali, con la Consigliera Delegata della Città Metropolitana e con l'Assessorato della Città Torino Politiche sociali, Pari Opportunità;
- diffusione del vademecum "Mai più molestie, mai più violenze" congiuntamente con Unione Industriali Torino, Api Torino, Cgil, Cisl, Uil presso i comuni afferenti alla Città Metropolitana;
- collaborazione con IRES Piemonte quanto alla realizzazione di una scheda raccolta dati che faciliti l'Ufficio della Consigliera nella compilazione del Rapporto annuale e nella raccolta dati da trasmettere a IRES Piemonte stessa per un'analisi approfondita;
- partecipazione ad eventi organizzati da Città Metropolitana e Comune Torino.

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 locale, ma soprattutto centrale - 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 (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.

La Città Metropolitana Torino, nelle persone con le quali collabora maggiormente la Consigliera, Dott.ssa Monica Tarchi - Dirigente, Dott.ssa Rossana Schillaci - Consigliera Delegata, Dott.ssa Rosalina Raimo - funzionaria, Dott.ssa Antonella Ferrero - Responsabile dell'Ufficio Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni e altri componenti del Nodo Metropolitano, ha sempre prestato assistenza e

partecipazione all'attività della Consiglieria, tuttavia, la poca chiarezza ancora esistente quanto alle attribuzioni delle ex Province e l'ormai endemica scarsità di fondi, ha reso spesso i risultati non conformi alle aspettative, o, quanto meno, non all'altezza delle energie profuse.

L'auspicio è che tali indicazioni possano 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.

Dati del mercato del lavoro in Piemonte nel 2024

Al momento i dati del mercato del lavoro in Piemonte si riferiscono al giugno 2024, essendo quelli successivi ancora in elaborazione; la relazione di IRES Piemonte "Persone, società" 2025 che fa riferimento ai dati del 2024 non è ancora stata pubblicata.

Secondo la nota a cura dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Regione Piemonte che analizza i flussi di lavoro dipendente registrati negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie dei Centri per l'Impiego le 11.796 posizioni di lavoro dipendente create nel primo semestre 2024 sono da attribuire prevalentemente alle donne (+8.426 per le donne, + 3321 per gli uomini); tale positivo bilancio per le donne deriva principalmente da comparti dei servizi, commercio e ristorazione.

I dati Istat sul benessere equo e sostenibile dei territori non sono lusinghieri: la Città Metropolitana di Torino conta il 70,8% di persone tra i 20 e 64 anni che lavora, cifra sotto la media regionale che è di 72,2 punti percentuali; nello stesso territorio ci sono gli under 30 più penalizzati sul piano occupazionale, nonché la quota più alta di mancata partecipazione lavorativa (10,7%).

Sempre secondo l'Osservatorio, tra le principali differenze di genere, relativamente al Piemonte, vi è una minor frequenza di contratti stabili (tempo indeterminato, apprendistato) che incidono per il 15% dei contratti con donne e 18% con uomini; una maggior frequenza di contratti a tempo parziale, 41% e 23% rispettivamente; una maggior frequenza di contratti per laureati, 21% e 9% rispettivamente e una minor quota di contratti con bassa qualificazione, 40% con donne e 61% per gli uomini; una maggior frequenza dei contratti meno tutelati (agenzia, intermittente, domestico, spettacolo).

Si può osservare come non si tratti sempre di lavoro "buono" e come i settori in cui più frequentemente si rilevano le maggiori discriminazioni o stereotipi di genere

continuino ad essere riservati alle donne; in altre parole, anche nel nostro territorio si ripropone il grande tema della qualità dell'occupazione femminile rispetto a quella maschile: più precaria, più part time, con minori opportunità di carriera e stipendi più bassi.

Non diminuisce il divario tra le madri di bimbi piccoli rispetto alle donne senza figli quanto alla partecipazione al lavoro. Se nel 2019 la partecipazione era pari all' 84,3%, nel 2022 - ultimo dato disponibile - è crollata sotto il 76%, circa otto punti in meno. La difficoltà femminile a conciliare lavoro e vita familiare – testimoniata anche dai numerosi casi presentati alla Consigliera nella sua attività - si riflette sulla natalità, grande emergenza dei nostri tempi legata anche a cause economiche, natalità che è in caduta libera da decenni.

A fronte di segnali di crescita, occorre sottolineare quanto evidenziato da Confcommercio, ovvero che negli ultimi mesi del 2024 l'occupazione femminile ha cominciato a mostrare una minore dinamicità.

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.

Dal 2019, a seguito di riorganizzazione dei servizi in Dipartimenti, l'Ufficio è stato trasferito al secondo piano, dove è tuttora ubicato, con assegnazione di ufficio adibito a studio e segreteria, nonché una sala colloqui in condivisione con altri uffici; 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 2024 sono stati stanziati dall'Ente per l'attività della Consigliera di parità le seguenti somme:

- euro 2.040 stanziati per **l'indennità di funzione**
- euro 2.040,00 impegnati per **l'indennità di funzione**
- euro 173,40 stanziati per **IRAP indennità di funzione**
- euro 173,40 impegnati per **IRAP indennità di funzione**
- euro 1.000,00 stanziati per **rimborso spese di missione**
- euro 571,14 impegnati per **rimborso spese di missione**
- euro 571,14 liquidati per **rimborso spese di missione**

Anche nell'anno 2024, come già negli anni 2022 e 2023, l'Ufficio ha beneficiato – quanto al personale applicato - di una unica risorsa al 50%:

Rosalina Raimo (funzionaria dipendente dell'Ente – assegnata al 50% dell'orario lavorativo alla Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale -) designata per l'ufficio con compiti di segreteria e supporto alle attività della Consiglieria, 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.

Dalla primavera del 2022 è stata assegnata all'Ufficio una nuova risorsa, applicata però soltanto al 50% dell'orario; nonostante le rassicurazioni dell'Ente e nonostante il grande impegno e la dedizione della Dott.ssa Rosalina Raimo – che ha dimostrato non solo competenza, ma anche passione e sensibilità ai temi trattati – si è ancora in attesa che la risorsa venga utilizzata per la totalità del suo orario di lavoro. Il territorio di competenza della Consiglieria di Parità della Città Metropolitana è tra i più vasti del nostro Paese, i compiti riservati alla funzione – già non esigui – subiranno un aumento e, dunque, si rende indispensabile poter contare sulla collaborazione di un/una dipendente a tempo pieno.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell'Ufficio, ormai ridotte ai soli rimborsi per le missioni e indennità, è in carico alla "Direzione Istruzione e Sviluppo sociale" - 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.

La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

Nel 2024 si sono rivolti al nostro Ufficio 59 utenti: 51 donne e 8 uomini

Rispetto all'anno 2023 il numero dei/lle lavoratori/trici che ha richiesto l'intervento della Consiglieria di Parità è stato superiore.

Le aziende convocate sono state 16 e tutti i datori di lavoro hanno aderito alla convocazione della Consiglieria.

In 5 casi è stata necessaria l'effettuazione di più colloqui con il datore di lavoro mentre in 11 la soluzione si è raggiunta dopo il primo colloquio.

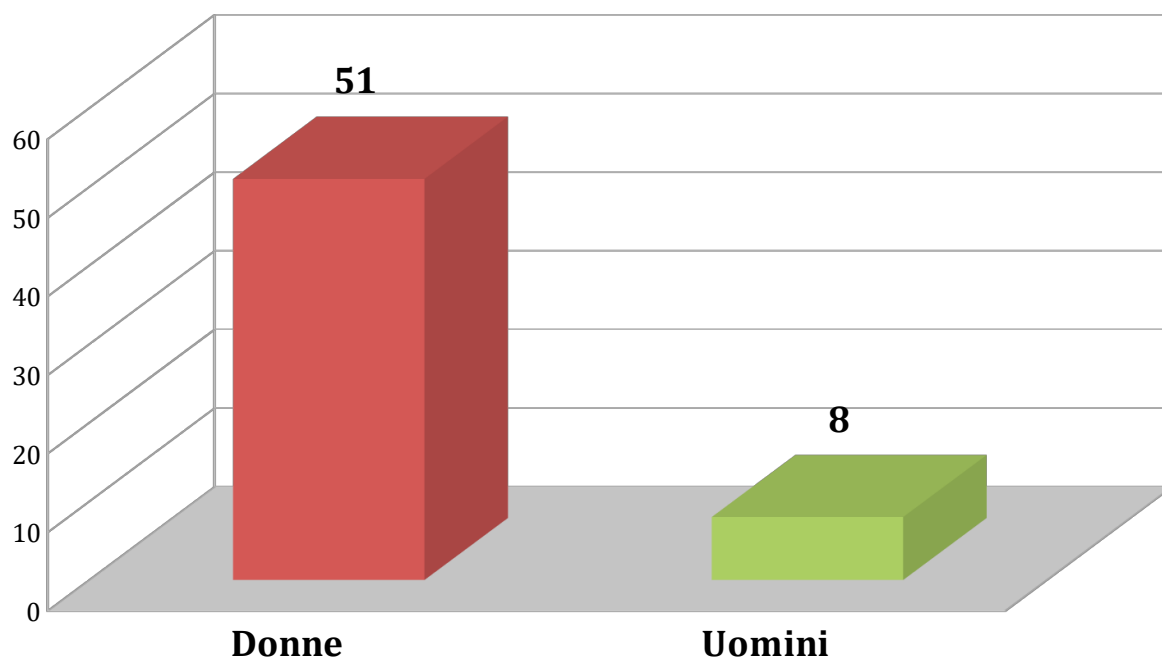
In 4 casi il datore di lavoro è stato convocato per eventi che riguardavano più lavoratrici/lavoratori diversi.

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

Nella maggioranza dei casi i contatti, telefonici o via email, sono stati avviati 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, in pochi casi, da remoto.

Casi totali trattati nel 2024

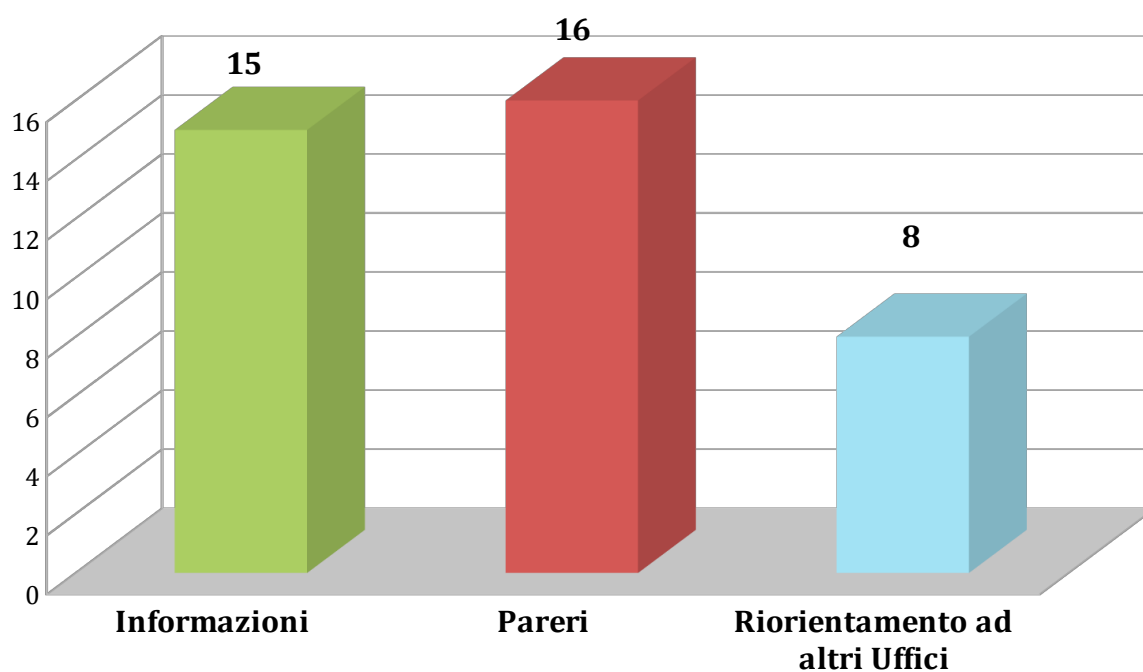
Casi	59
Donne	51
Uomini	8



Il numero delle consulenze fornite telefonicamente o con e-mail è stato di 15; sono state riorientate presso altri Uffici per motivi di competenza 8 lavoratori.

Per 16 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.

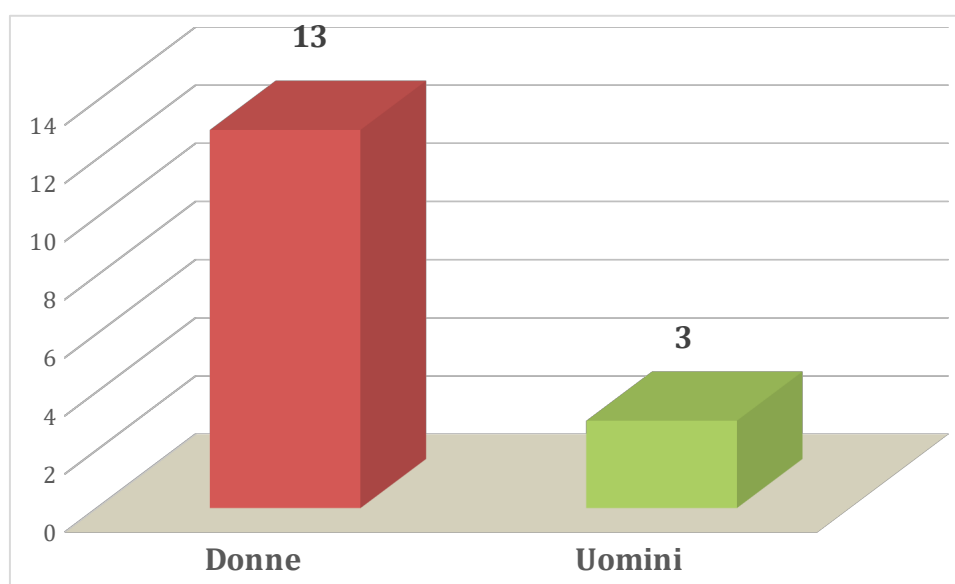
Informazioni	15
Pareri	16
Riorientamento ad altri Uffici	8



COLLOQUI

I dati di seguito riportati riguardano i **16** 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**.

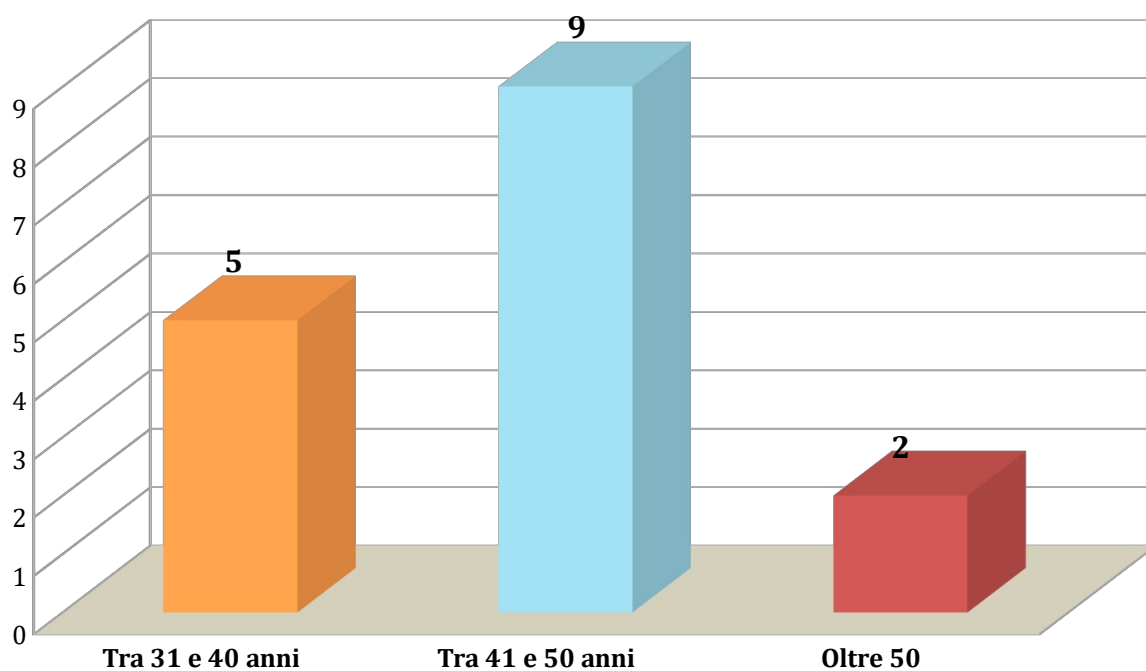
Colloqui	16
Donne	13
Uomini	3



- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (13 a fronte di 3 uomini) e l'età media di coloro che si rivolgono all'Ufficio si colloca nella fascia di età 31-50: 2 persone hanno oltre 50 anni, 9 dai 41 ai 50 anni, 5 dai 31 ai 40 anni e 0 tra i 20 e i 30 anni.

Tabella età utente

Tra 20 e 30 anni	0
Tra 31 e 40 anni	5
Tra 41 e 50 anni	9
Oltre 50	2



- **La situazione familiare:** prevale il numero di conviventi/coniugate/i. Gli/le utenti hanno prevalentemente dei figli: un figlio/figlia (5), due figli (6), più di due figli/figlie (3); 2 utenti non hanno figli/e.

Tabella situazione familiare

Convivente-Coniugata/o	9
Separata/o-Divorziata/o	3
Single	4

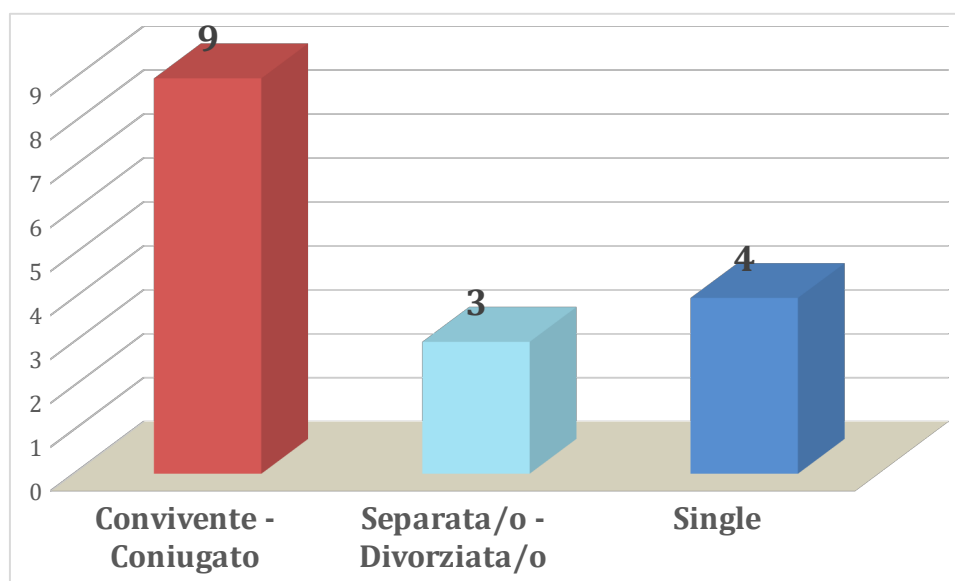
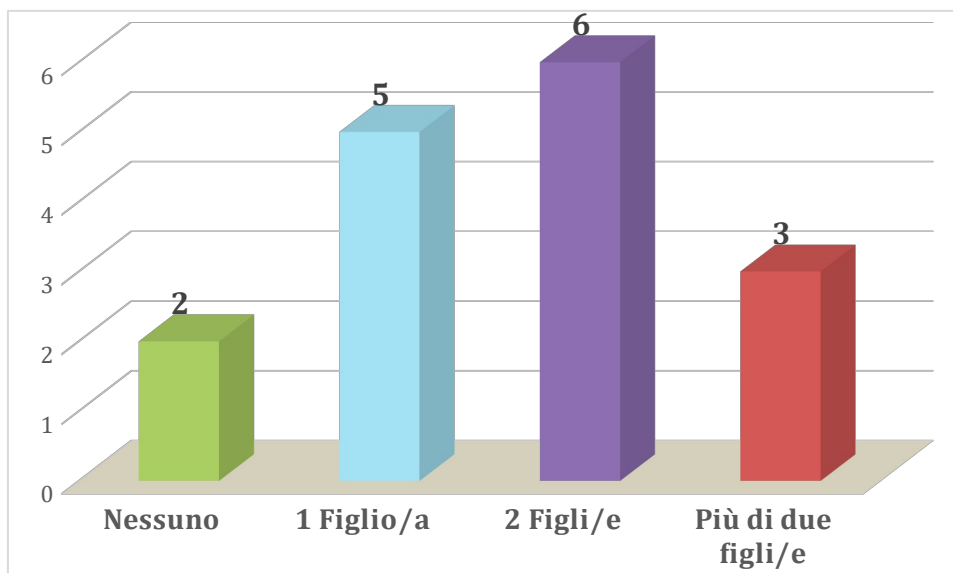


Tabella numero figli

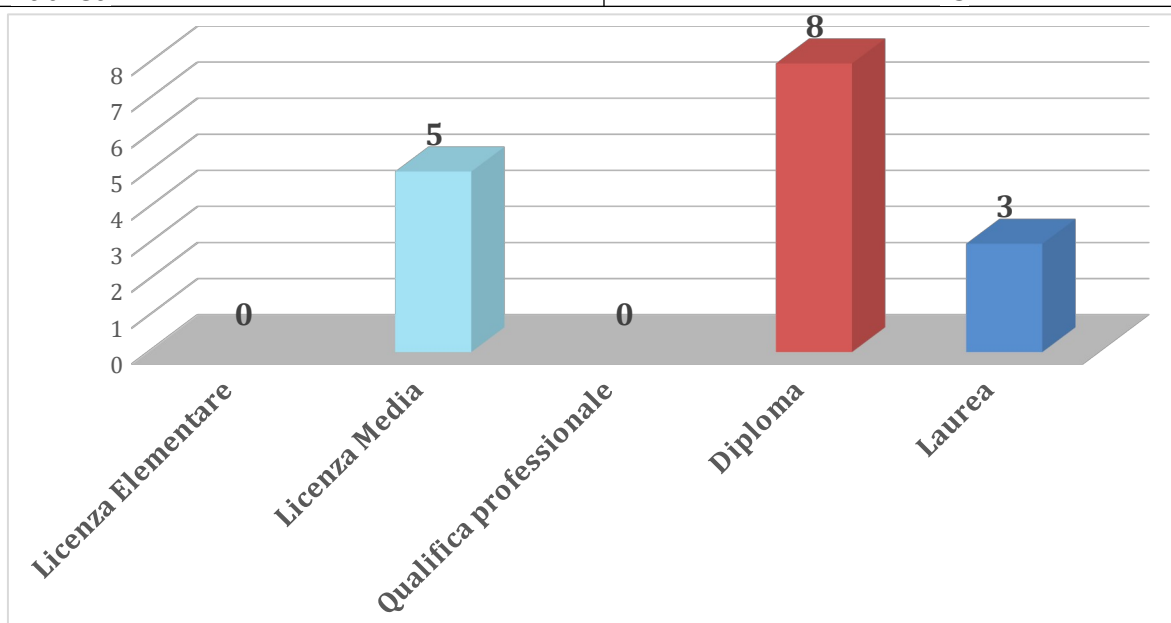
Nessuno	2
1 Figlio/a	5
2 Figli/e	6
Più di due figli/e	3



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono in media un titolo di studio elevato (8 il diploma, 3 la laurea, solo 5 hanno la licenza media).

Tabella titolo di studio

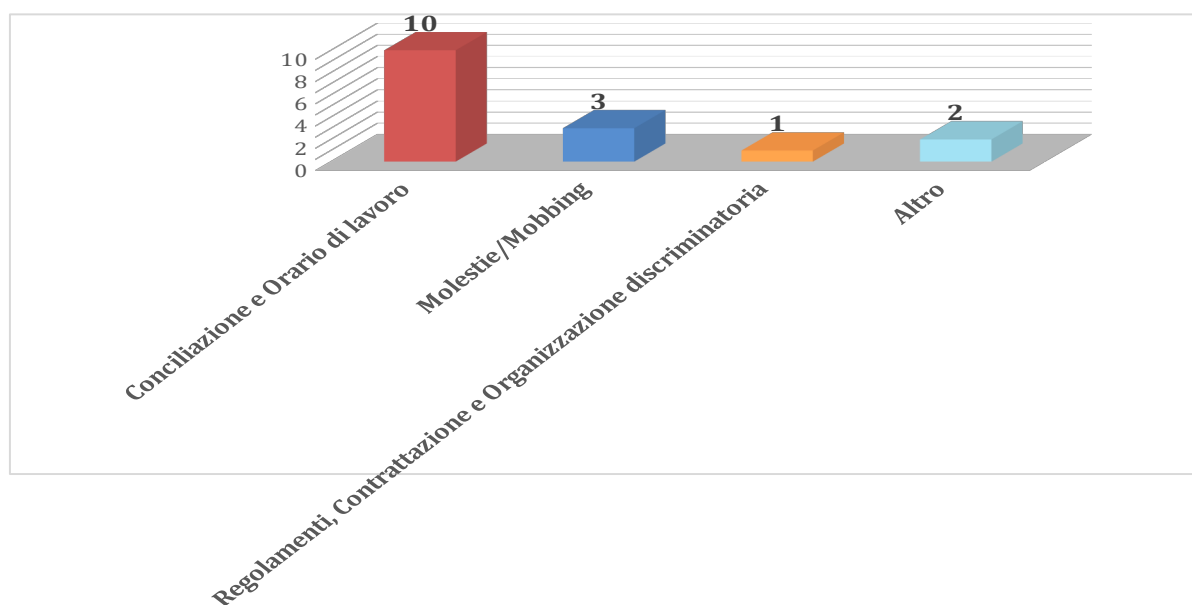
Licenza Elementare	0
Licenza Media	5
Qualifica	0
Diploma	8
Laurea	3



- **La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria o di part-time. Persistono alcuni casi di demansionamento al rientro dal congedo per la maternità. Permangono molte difficoltà nel riconoscere e far riconoscere e tutelare 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	0
Conciliazione e Orario di lavoro	10
Progressione di carriera	0
Disparità salariale Demansionamento	0
Maternità/Paternità'	0
Molestie/Mobbing	3
Regolamenti, Contrattazione e Organizzazione discriminatoria	1
Altro	2



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti è in prevalenza grande con più di 100 dipendenti (5 utenti) e media con meno di 100 dipendenti (5 utenti), seguite da quelle piccole (4 utenti con meno di 15 dipendenti) e molto grandi oltre 500 dipendenti (2 utenti).

Tabella tipologia aziende

Piccola <15 Dipendenti	4
Media <100	5
Grande >100	5
Molto Grande > 500	2

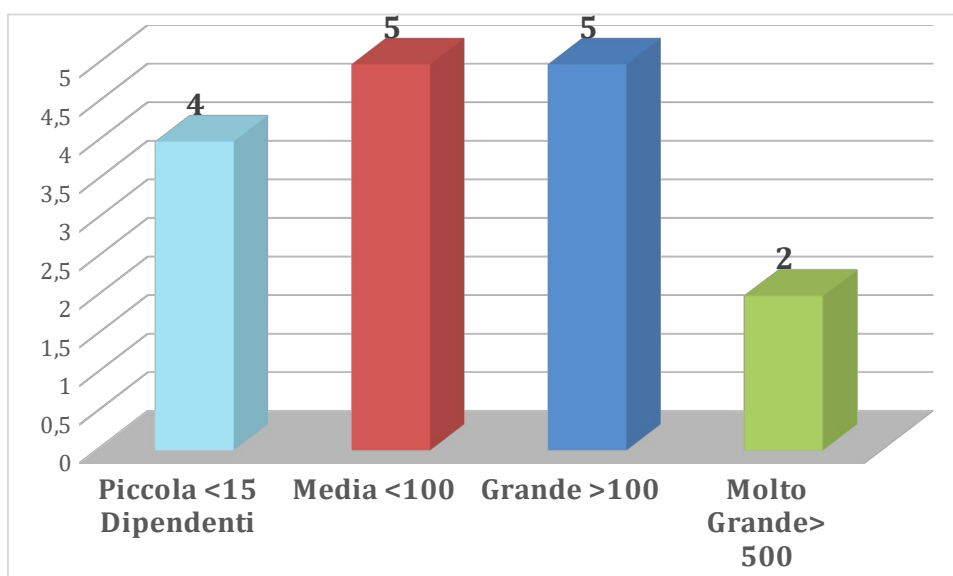
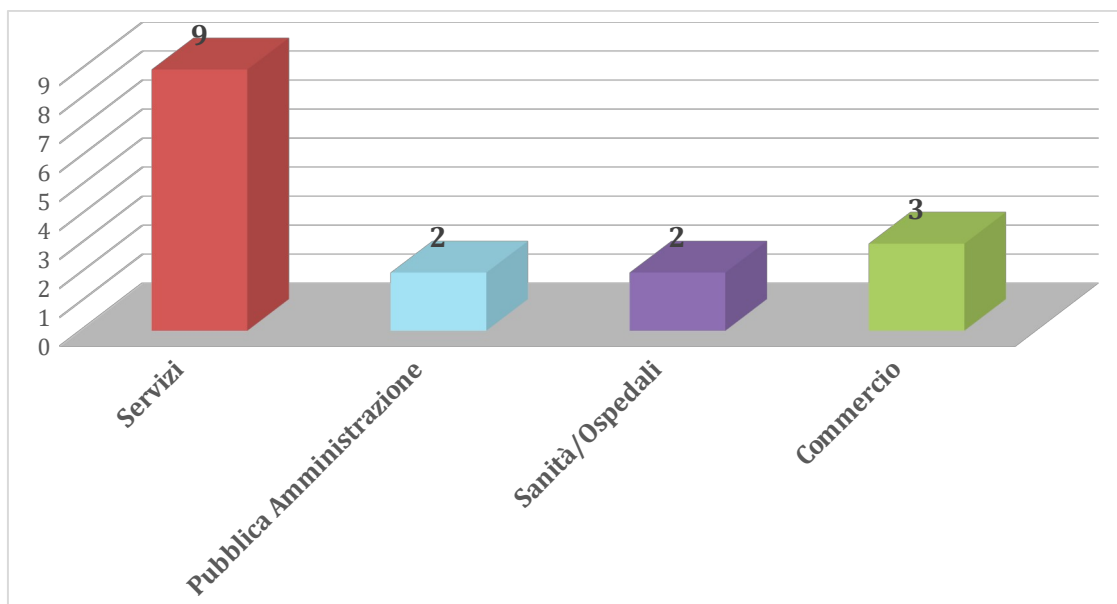


Tabella settore attività

La tipologia dei settori di attività, da cui provengono gli utenti, sono prevalentemente i servizi con 9 imprese; 2 lavorano presso Enti P.A; 2 nel comparto sanitario e 3 nel settore commercio.

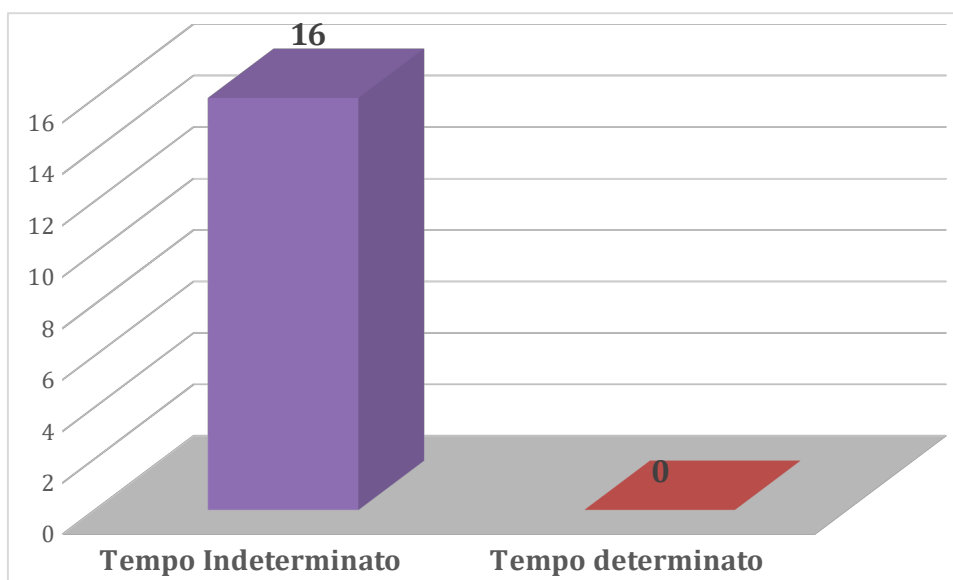
Industria	0
Servizi	9
Pubblica Amministrazione	2
Sanità/Ospedali	2
Commercio	3



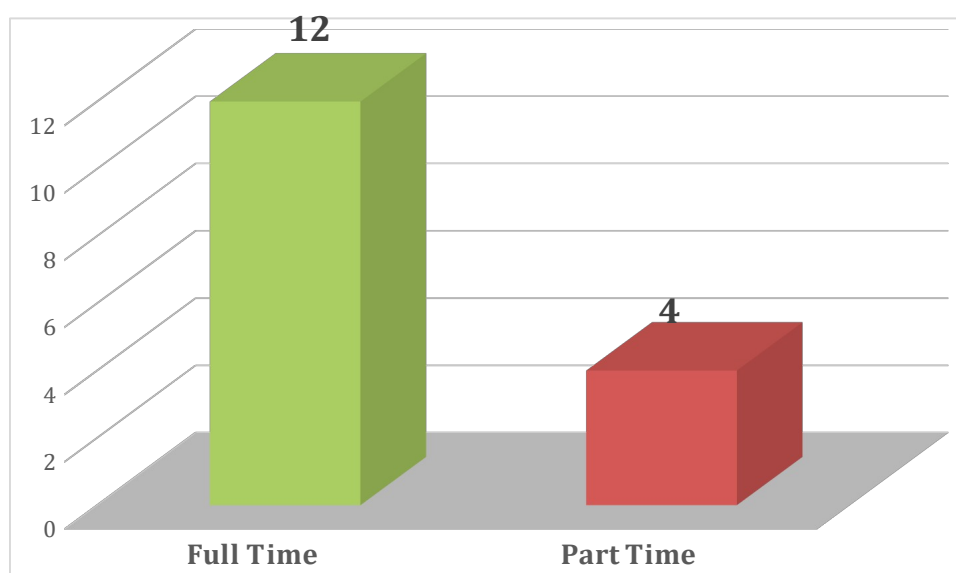
- **La tipologia del contratto:** gli/le utenti sono occupati/e quasi nella totalità con un contratto a tempo indeterminato (16) e con orario full time (12)

Tabella tipologia contratto

Tempo Indeterminato	16
Tempo determinato	0



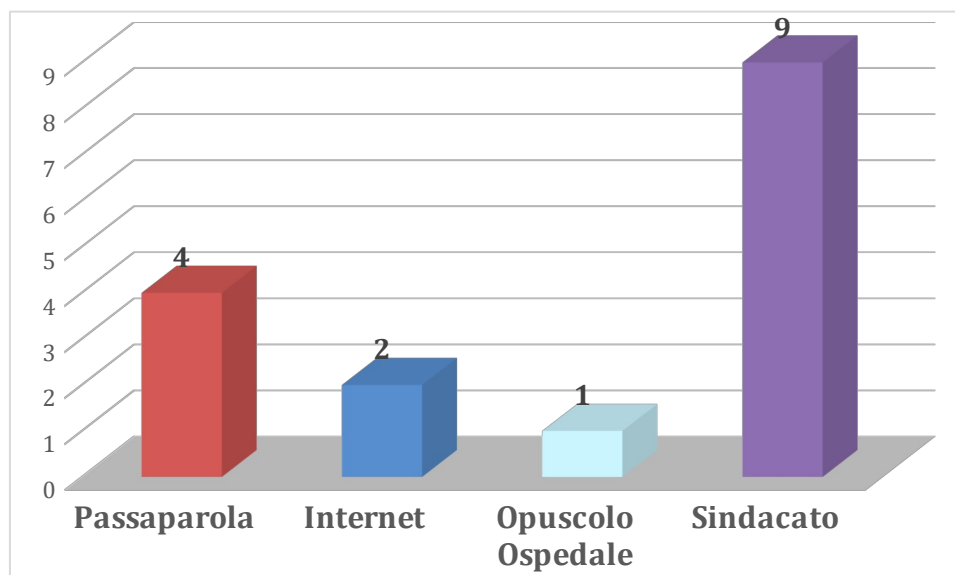
Full Time	12
Part Time	4



- La provenienza dei casi** evidenzia l'efficacia delle reti sul territorio sia con i Sindacati, per la trattazione di casi prevalentemente riguardanti organizzazione discriminatoria e molestie/mobbing, 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. Purtroppo sono drasticamente diminuiti i casi che contattavano l'Ufficio utilizzando gli opuscoli ospedalieri - agende di gravidanza diffuse in passato presso i centri nascita poiché 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

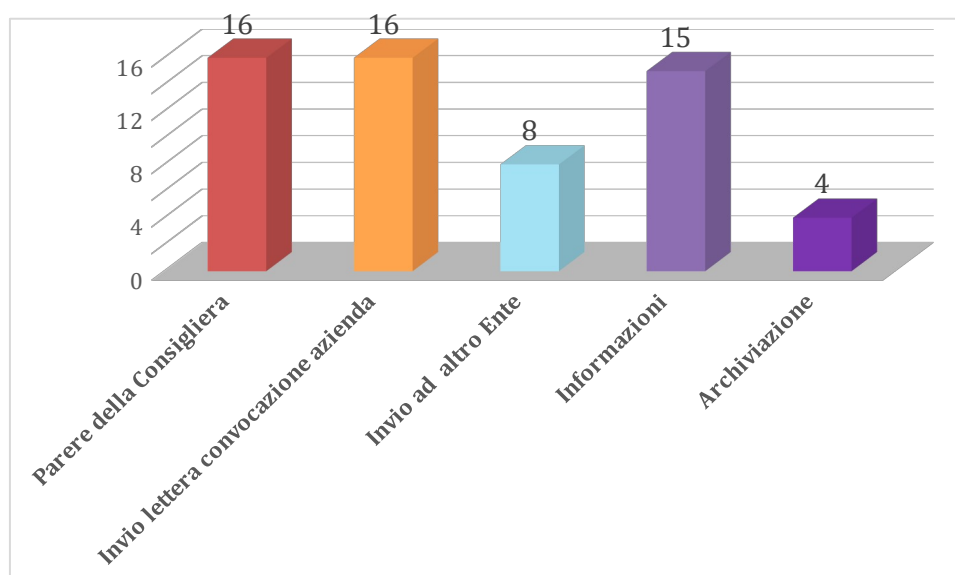
Passaparola	4
Internet	2
Opuscolo Ospedale	1
Sindacato	9



- **Esiti:** Le aziende convocate per un tentativo di conciliazione sono state 16 e, fra queste in 10 casi è stato sottoscritto un verbale con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

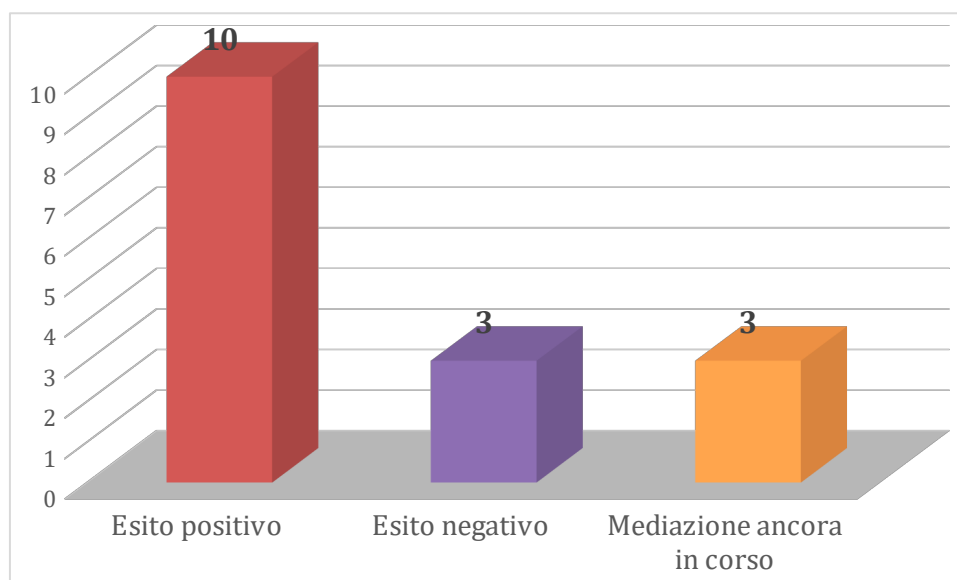
Tabella esito

Parere della Consigliera	16
Invio lettera convocazione azienda	16
Invio ad altro Ente	8
Informazioni	15
Archiviazione	4



Esiti casi di discriminazione individuale presi in carico nel 2024

Esito positivo	10
Esito negativo	3
Archiviazione	4
Mediazione ancora in corso	3



C. Attività svolte nel corso dell'anno 2024

Nel corso dell'anno 2024 la Consigliera ha partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative del territorio, accettando di buon grado ogni invito rivolto, nonostante ciò rappresenti un notevole impegno, qualche volta a discapito della professione di avvocatessa svolta dalla Consigliera.

Gli eventi si sono svolti da remoto ed in presenza, di seguito alcuni degli appuntamenti più significativi:

- 11 gennaio – Partecipazione a CCVD
- 22 gennaio – Partecipazione a riunione C.U.G. Città Metropolitana Torino
- 22 gennaio – Partecipazione Tavolo "Discriminazioni? No grazie" Comitato per l'Imprenditoria Femminile – Torino (da remoto)
- 31 gennaio – Partecipazione Osservatorio Salute Donna – Città Torino
- 6 febbraio - Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 8 febbraio - Partecipazione a CCVD
- 20 febbraio – Partecipazione a Rete Regionale Consigliere del Piemonte
- 28 febbraio - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice al convegno "Pari ma non uguali" Soggetto promotore Confcooperative Piemonte
- 6 marzo – Intervento a presentazione Vademecum "Mai più violenze, mai più violenze" presso Comune Collegno (TO)
- 8 marzo – Partecipazione al convegno "Orizzonti G.E.P." Soggetto promotore Città Metropolitana Torino (da remoto)
- 8 marzo - Partecipazione al convegno "Che genere di città" Soggetto promotore Città Torino
- 13 marzo – Partecipazione a "Stati Generali delle politiche di genere. Uno spazio per le pari Opportunità" Soggetto promotore Città Metropolitana Torino
- 5 aprile - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice a "Stati generali delle C.R.P.O." Soggetto promotore Regione Piemonte
- 23 aprile – Partecipazione a Osservatorio Salute Donne – Città Torino
- 10 luglio – Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 22 giugno – Partecipazione al Comitato di Raccordo del Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne

- 27 settembre – Partecipazione da remoto a Focus group “Strumenti contro le discriminazioni retributive” Soggetto promotore Fondazione Giacomo Brodolini s.r.l.
- 24 – 25 ottobre – Partecipazione a Incontro Annuale Rete READY – Pesaro
- 5 novembre - Intervento in qualità di docente al Corso per Dirigenti CISL Area Metropolitana Torino - Canavese
- 31 ottobre – Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 25 novembre - Partecipazione a Incontro pubblico “La libertà è in piazza” Soggetto promotore Città Metropolitana Torino, Città Torino, CCVD
- 6 dicembre - Partecipazione a CCVD

Partecipazione alle Reti

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

La partecipazione agli incontri e ai gruppi di lavoro proposti dalla Consiglieria Nazionale 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 Consiglieria di Parità della Città Metropolitana è componente della Conferenza territoriale delle Consigliere. Nel corso del 2024 è stata convocata una riunione da remoto da parte della Consiglieria Regionale del Piemonte alla quale la Consiglieria ha partecipato.

- **Rete RE.A.DY**

Dal 2013 la Consiglieria 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 ottobre 2024 si è tenuto a Pesaro il consueto Incontro Annuale al quale ha partecipato la Consigliera di Parità Effettiva e quella Supplente.

Michela Quagliano
Consigliera Parità
Città Metropolitana Torino