



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2022

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 2022

INDICE

Premessa	pag. 3
Dati del mercato del lavoro in Piemonte	
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 15
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 18
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2022	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.

Nel 2022 il lavoro dell'Ufficio è entrato nel pieno regime; 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 continuato anche nell'anno 2022, come già nell'anno precedente, a mettere a disposizione la sua professionalità e la sua sensibilità ai temi trattati, credo che le Istituzioni locali debbano esserle riconoscenti.

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.

Terminato il periodo pandemico, le riunioni con la Rete dei C.U.G. regionali si sono svolte in presenza, mentre si è continuato a prediligere lo svolgimento da remoto quanto a quelle con la Rete delle Consigliere della Regione e con la Consigliera Nazionale. Alcune 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 il ritorno ai colloqui in presenza. Ho comunque 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.

Con il ritorno al lavoro in presenza che ha coinvolto anche la Città Metropolitana è stato più semplice e immediato proseguire la già consolidata attività di collaborazione con la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale della Città Metropolitana, in particolare con il Nodo Antidiscriminazione al fine di rafforzare l'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 e, a differenza dell'anno passato, è aumentata la consapevolezza circa le risorse in materia antidiscriminatoria fornita dalle Istituzioni.

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 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 – già aggravati nel periodo pandemico – 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).

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, sono attualmente previsti nuovi compiti per le Consigliere di Parità.

Purtroppo si deve ancora rilevare che i compiti – 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: gli ultimi due mesi dell'anno 2022 hanno evidenziato un rallentamento della crescita dell'occupazione nel suo complesso. L'incremento di occupati a novembre 2022 rispetto ad un anno prima è stato di 290 mila unità e a dicembre di 334 mila, sempre rispetto a un anno prima. Metà delle donne del nostro Paese continua a non lavorare. Siamo al 51,3% che lavora, qualche decimale in più rispetto al 2019. Nella fascia di età 25-34 anni nel terzo trimestre del 2022 il tasso di occupazione è diminuito di 2,7 punti percentuali rispetto allo stesso periodo del 2007, ovvero quindici anni fa. La media europea di occupazione femminile si attesta attorno al 63,4%, quindi l'Italia ha un tasso di occupazione femminile più basso di circa 14 punti percentuali rispetto alla media europea.

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 e permangono gli scarsissimi progressi sul fronte della presenza femminile nelle funzioni apicali.

Sono numeri che destano grande preoccupazione sia a livello sociale che economico: se è vero che la maternità comporta forti conseguenze sulla scelta di rimanere o uscire dal lavoro, è anche vero che 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.

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 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.

Si segnalano alcuni importanti interventi della Consigliera di Parità nell'anno 2022 – giunti, peraltro, all'attenzione dell'Ufficio della Consigliera Nazionale e dei media -, si tratta della pubblicazione di un bando per l'assunzione di un Istruttore Direttivo di Vigilanza presso il Comune di Vigone e uno presso il Comune di Torre Pellice nel quale veniva richiesta la produzione di un test di gravidanza - negativo -; la Consigliera di Parità ha eccepito come tale bando fosse discriminatorio e non conforme alle norme in materia. A seguito di ciò, il Comune di Vigone ha deliberato la rettifica del bando de quo, riaprendo i termini per la presentazione delle candidature.

Altro intervento è stato operato a favore di una dipendente della società Arriva Italia s.r.l. che lamentava di essere stata vittima di violenze che avrebbe subito da un manager dell'azienda tra il 2012 e il 2021; la vicenda ha visto impegnati i sindacati, le Istituzioni locali e la Consigliera Nazionale che la lavoratrice aveva coinvolto chiedendo aiuto. Il procedimento penale è tuttora in corso.

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 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, gli approfondimenti sulle nuove normative.

In questa direzione, le principali attività che hanno caratterizzato l'anno 2022 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 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;
- confronti con le Istituzioni locali, in particolare con la Commissione Città Torino Diritti e Pari Opportunità presieduta dalla Consigliera Elena Apollonio, con la Consigliera Delegata della Città Metropolitana, Valentina Cera e con l'Assessorato della Città Politiche sociali, Pari Opportunità;

- realizzazione del vademecum “Mai più molestie, mai più violenze” congiuntamente con Unione Industriali Torino, Api Torino, Cgil, Cisl, Uil;
- 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 Valentina Cera – Consigliera Delegata, Dott.ssa Rosalina Raimo, impiegata, Dott.ssa Antonella Ferrero e componenti del Nodo Metropolitano – ha sempre prestato assistenza e partecipazione all’attività della Consigliera, 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 2022

La mancanza di dati aggiornati con riferimento al territorio metropolitano non permette che il rimando ai dati IRES disponibili nella relazione 2022 pubblicata all'indirizzo <https://www.ires.piemonte.it/index.php/relazione> relativa all'andamento socio-economico e territoriale della Regione Piemonte, sebbene lo studio non consenta la disaggregazione dei dati per genere.

Ciò che è interessante osservare è che, a fronte di un netto – e costante – aumento del grado di istruzione, vi sia una proporzionale diminuzione dell'occupazione; 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.

Come emerge da una ricerca promossa dai Sindacati e realizzata da ISMEL¹ - la ricerca è iniziata nel luglio 2021, è terminata nel febbraio 2022 ed è stata svolta su un campione di circa 909.200 addetti nel territorio della Città Metropolitana - la pandemia ha costituito un fattore di arretramento rispetto alla parità tra uomini e donne, ma la causa di ciò va ricercata non solo nella pandemia in quanto evento eccezionale e inatteso, ma nella fragilità connessa a due ambiti della vita degli individui: famiglia e occupazione, in cui da sempre si gioca la sfida per la parità di genere.

L'emergenza sanitaria non ha fatto 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.

¹ La ricerca è stata pubblicata nel 2022 con il titolo "Per il futuro di Torino"

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 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 2022 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 174,00 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 279,90 impegnati per **rimborso spese di missione**
- euro 279,90 liquidati per **rimborso spese di missione**

Nell'anno 2022 l'Ufficio ha beneficiato - quanto al personale applicato - di una unica risorsa al 50%:

Rosalina Raimo (dipendente dell'Ente - 50% Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale -) designata 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, vi è stato un provvisorio avvicendamento di dipendenti che, in attesa di una applicazione definitiva, hanno supportato la Consigliera di Parità nella sua attività; 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 Consigliera. Dalla primavera del 2022 è stata assegnata all'Ufficio una nuova - e questa volta - definitiva risorsa, applicata però soltanto al 50% dell'orario; 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 Consigliera 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 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 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 intervento giudiziale della Consigliera di Parità;
- l'impossibilità per motivi economici di partecipare a missioni extraterritoriali.

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

Nel **2022** si sono rivolti al nostro Ufficio 64 utenti: donne 59, uomini 5.

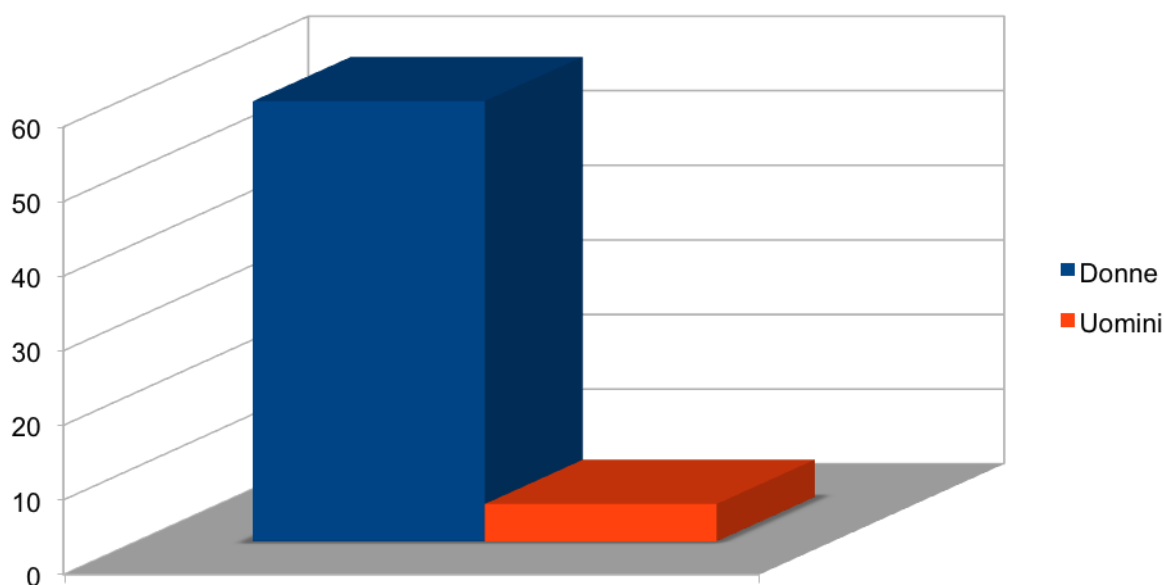
Nell'anno 2022 si è verificato un sostanziale incremento del numero dei/le lavoratori/trici che si sono rivolte/i all'Ufficio rispetto al 2021.

Le richieste di intervento sono state fatte 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 **2022**

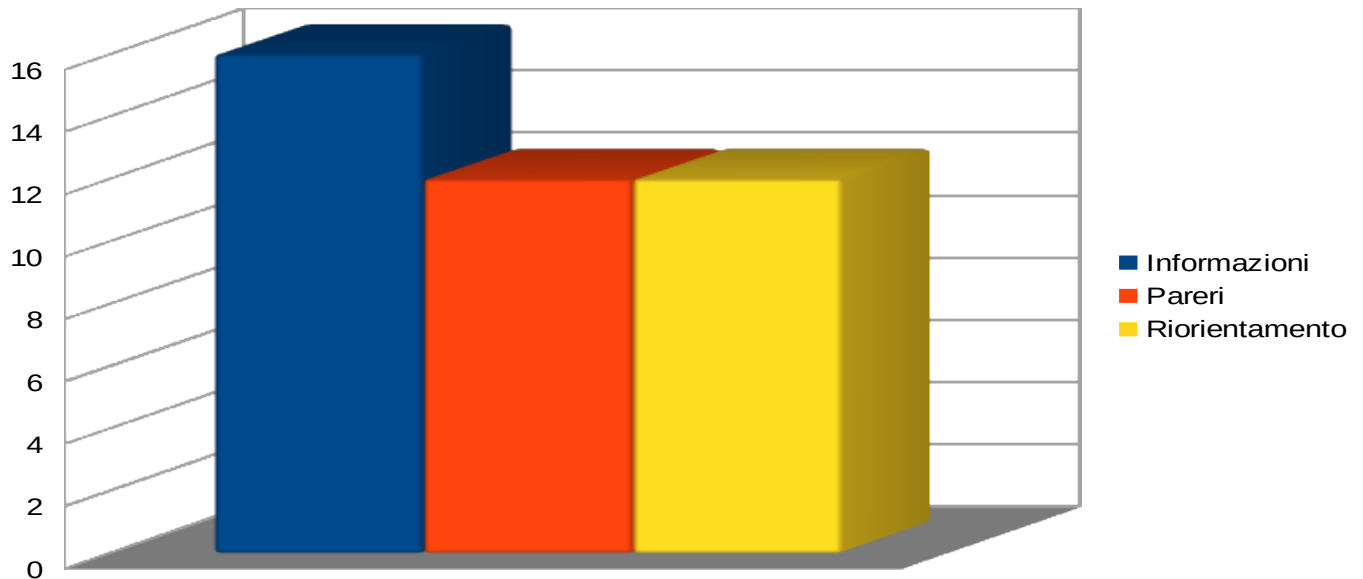
Casi	64
Donne	59
Uomini	5



Il numero delle consulenze fornite telefonicamente è stato di 3; sono state riorientate presso altri Uffici per motivi di competenza 12 persone.

Per 23 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.

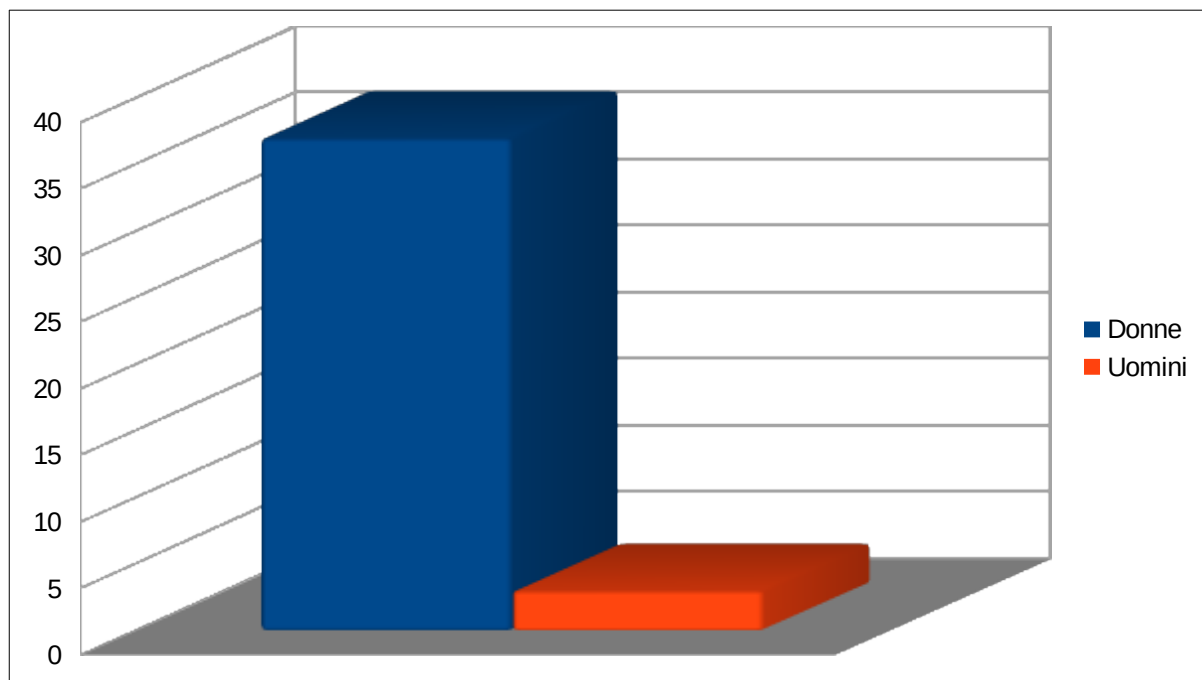
Informazioni	16
Pareri	12
Riorientamento ad altri Uffici	12
Archiviazione	1



COLLOQUI

I dati di seguito riportati riguardano i 40 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.

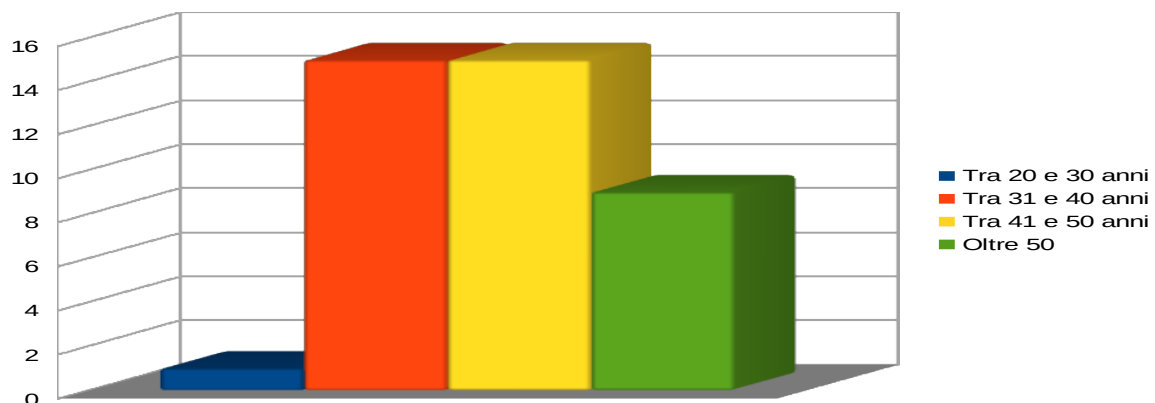
Colloqui	40
Donne	37
Uomini	3



- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (37 a fronte di 3 uomini) e l'età media di coloro che si rivolgono all'Ufficio si colloca nella fascia di età 31-50: solo 9 persone hanno oltre 50 anni, 15 dai 41 ai 50 anni, 15 dai 31 ai 40 anni e 1 tra i 20 e i 30 anni.

Tabella età utente

Tra 20 e 30 anni	1
Tra 31 e 40 anni	15
Tra 41 e 50 anni	15
Oltre 50	9



- **La situazione familiare:** prevale il numero di conviventi/coniugate/i in numero di 23 anche se il numero di nuclei monoparentali è rilevante. Gli/le utenti hanno prevalentemente dei figli : un figlio/figlia (11), due figli (20), più di due figli/figlie (4); 5 utenti non hanno figli/e.

Tabella situazione familiare

Convivente-Coniugata/o	23
Separata/o-Divorziata/o	7
Single	10

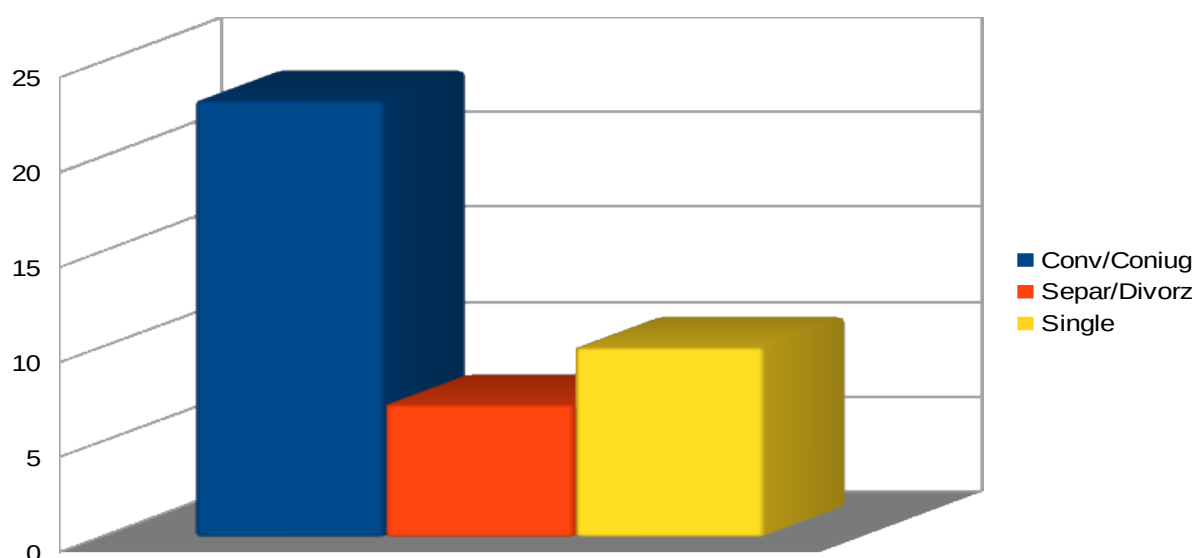
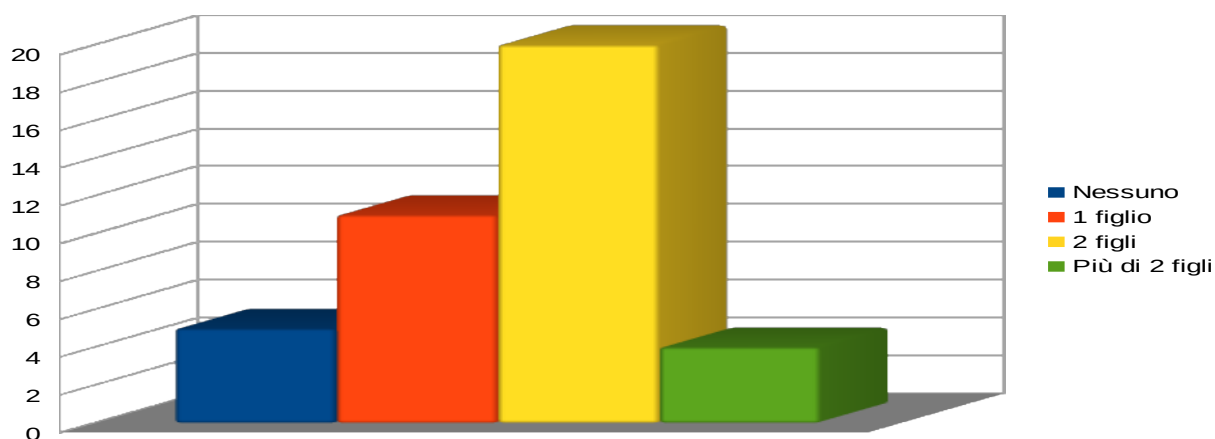


Tabella numero figli

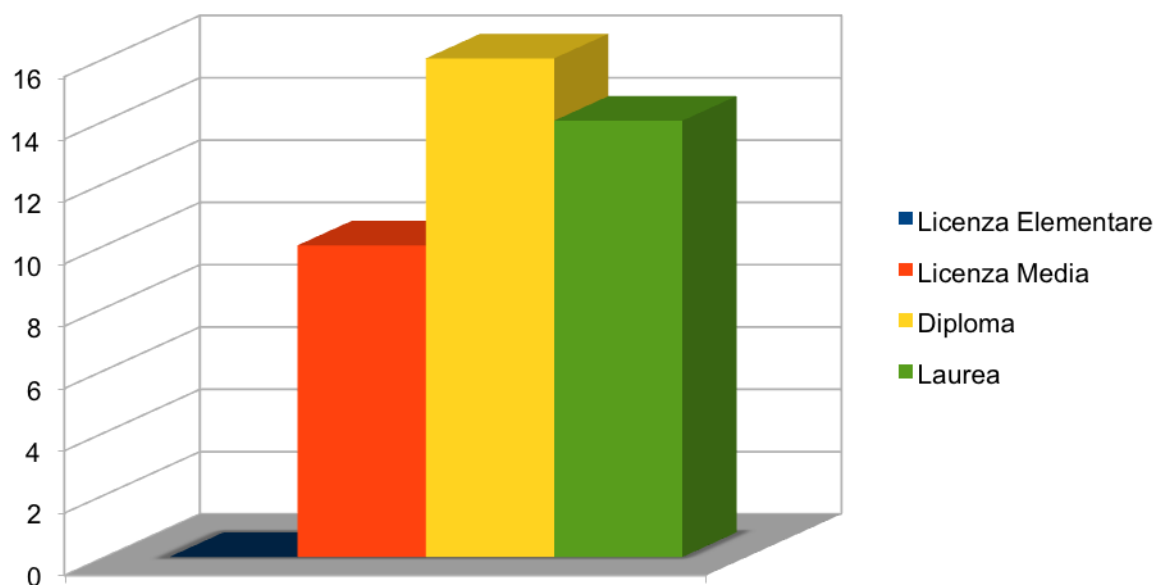
Nessuno	5
1 Figlio/a	11
2 Figli/e	20
Più di due figli/e	4



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono in media un titolo di studio elevato (16 il diploma e 14 la laurea, solo 10 hanno la licenza media).

Tabella titolo di studio

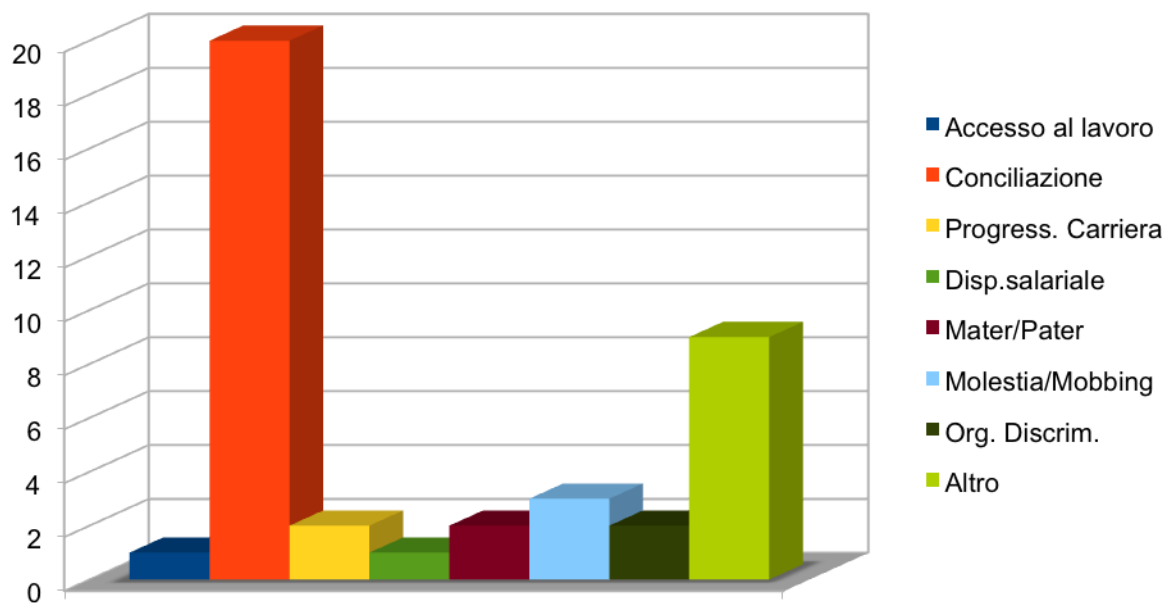
Licenza Media	10
Licenza Elementare	0
Diploma	16
Laurea	14



- **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	1
Conciliazione e Orario di lavoro	20
Progressione di carriera	2
Disparità salariale	1
Maternità/Paternità'	2
Molestie	3
Regolamenti, Contrattazione e Organizzazione discriminatoria	2
Altro	9



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti è in prevalenza molto grande con più di 500 dipendenti (16 utenti) e grandi con più di 100 dipendenti (12 utenti), seguite da quelle piccole (2 utenti con meno di 15 dipendenti) e medie fino a 100 dipendenti (7 utenti).

Tabella tipologia aziende

Piccola <15 Dipendenti	2
Media <100	7
Grande >100	12
Molto Grande > 500	16

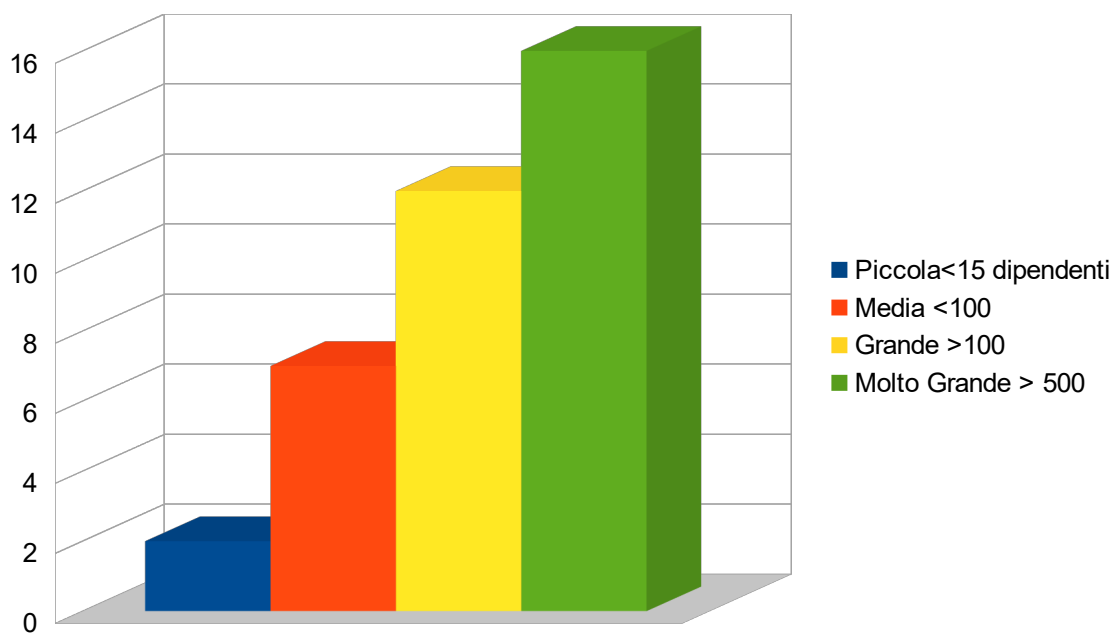
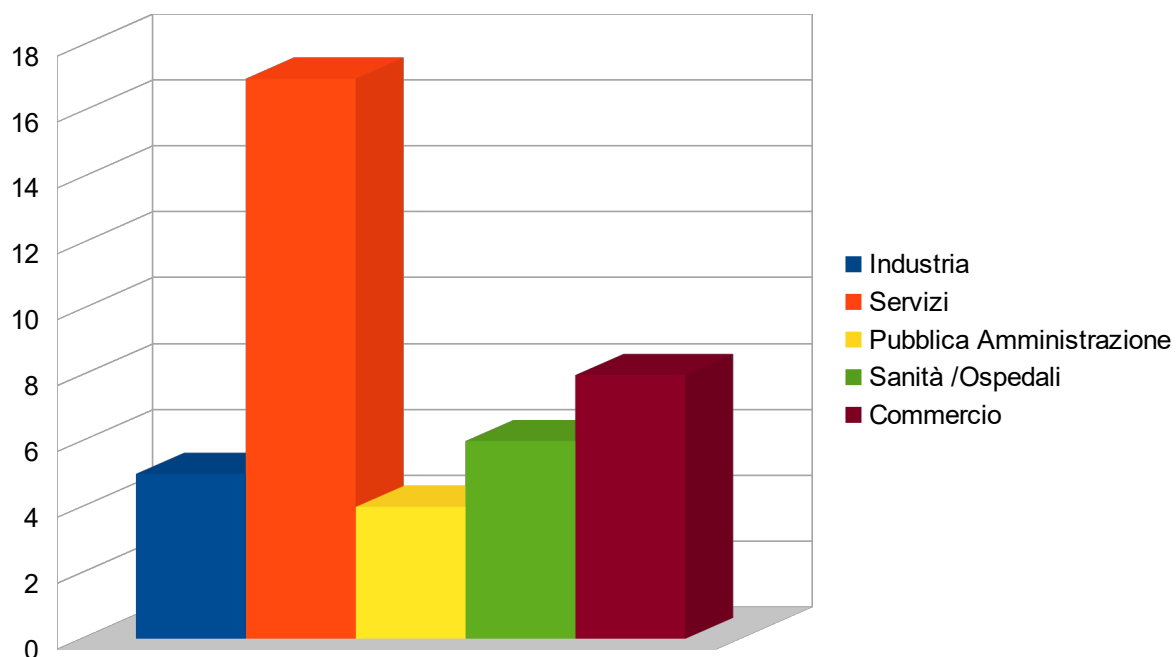


Tabella settore attività

La tipologia dei settori di attività, da cui provengono gli utenti, sono prevalentemente i servizi con 17 imprese; 4 lavorano presso Enti P.A; 6 nel comparto sanitario; 5 nel settore industria e 8 nel settore commercio.

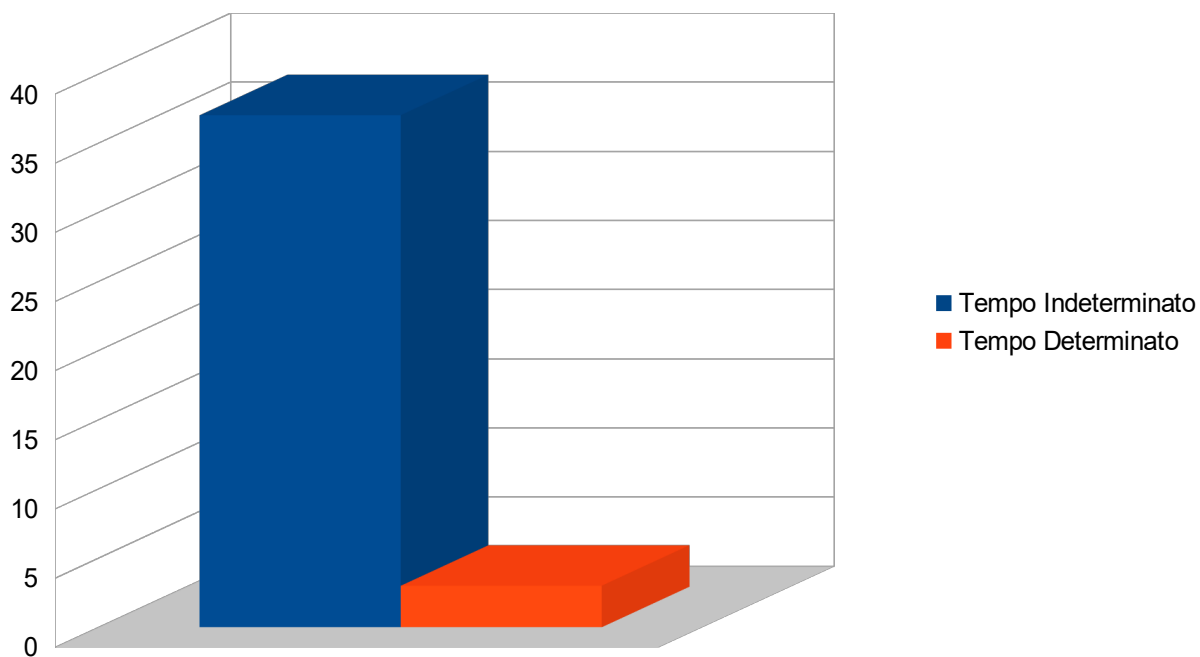
Industria	5
Servizi	17
Pubblica Amministrazione	4
Sanità/Ospedali	6
Commercio	8



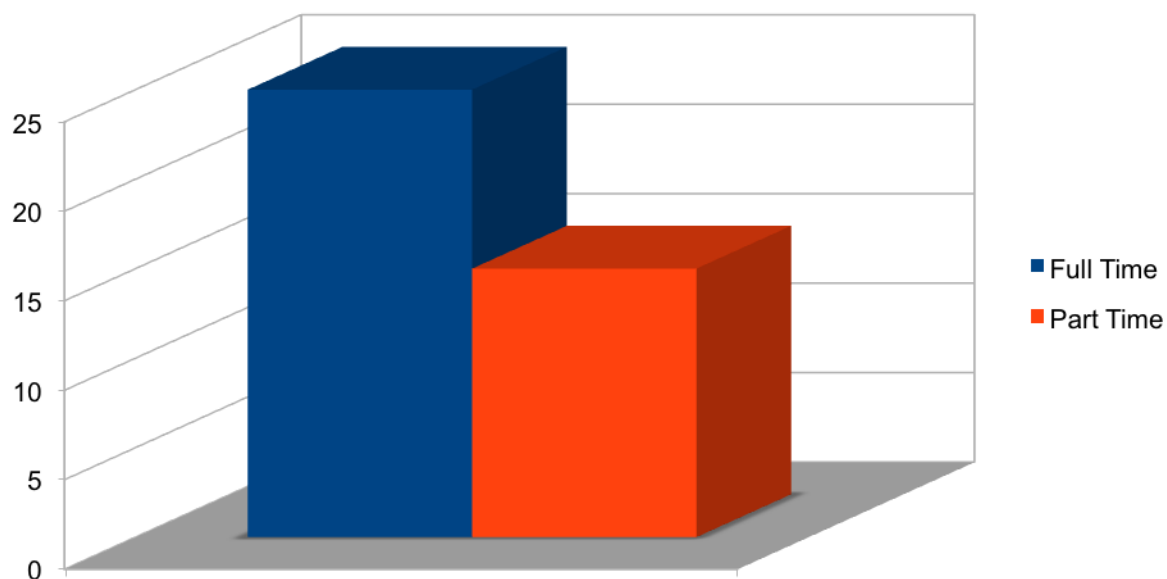
- **La tipologia del contratto:** gli/le utenti sono occupati/e quasi nella totalità con un contratto a tempo indeterminato (37) e con orario full time (25)

Tabella tipologia contratto

Tempo Indeterminato	37
Tempo determinato	3



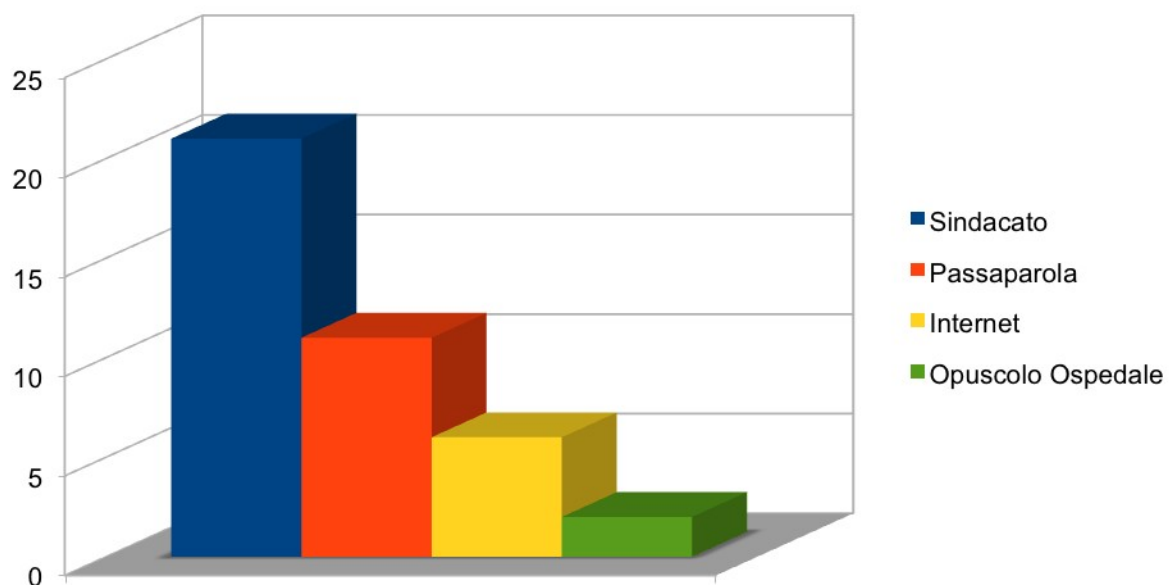
Full Time	25
Part Time	15



- 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

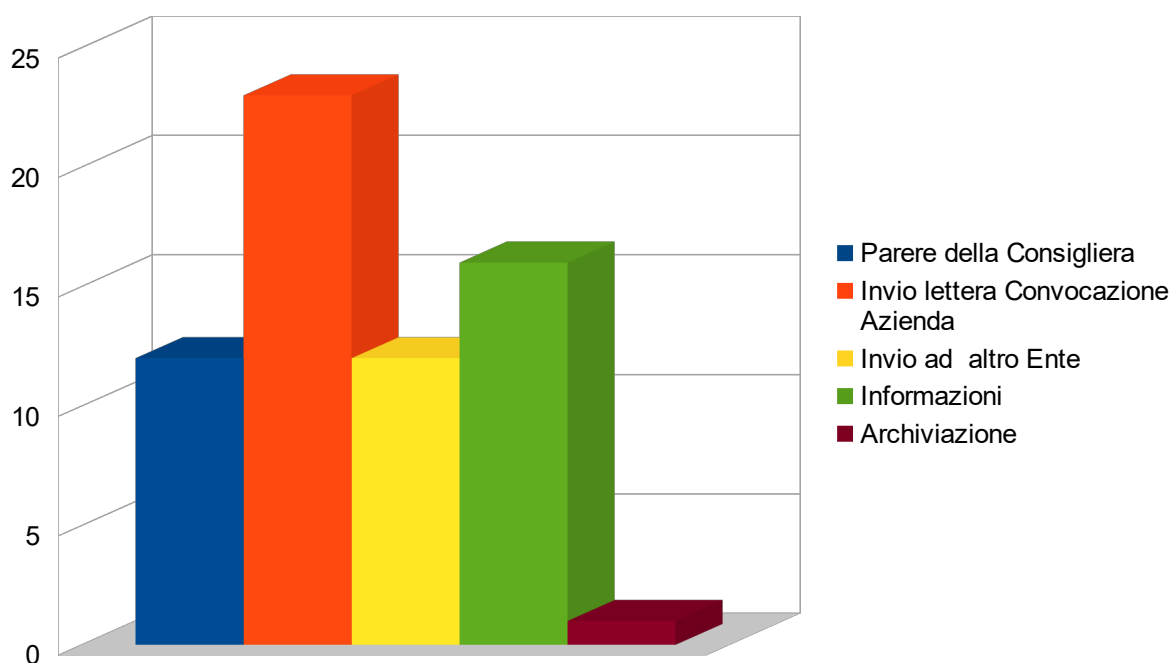
Passaparola	11
Internet	6
Opuscolo Ospedale	2
Sindacato	21



- **Esiti:** Le aziende convocate per un tentativo di conciliazione sono state 23 e, fra queste in 12 casi è stato sottoscritto un verbale, con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

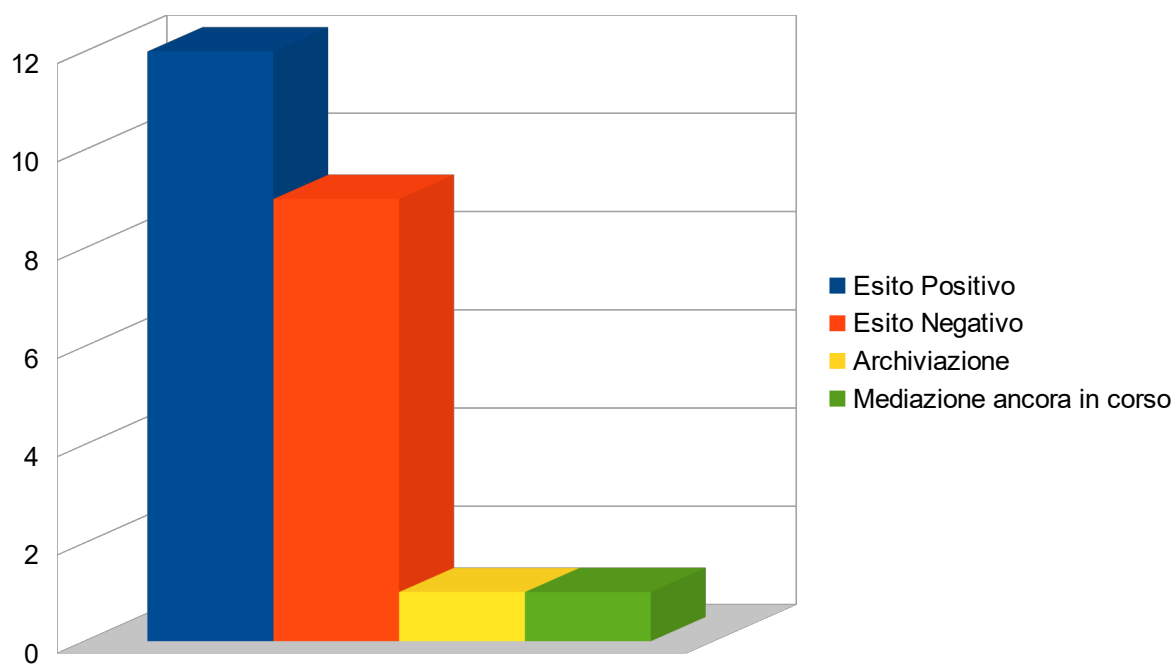
Tabella esito

Parere della Consigliera	12
Invio lettera convocazione azienda	23
Invio ad altro Ente	12
Informazioni	16
Archiviazione	1



Esiti casi di discriminazione individuale presi in carico nel 2022

Esito positivo	12
Esito negativo	9
Archiviazione	1
Mediazione ancora in corso	1



C. Attività svolte nel corso dell'anno 2022

Nel corso dell'anno 2022 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 per lo più da remoto, di seguito alcuni degli appuntamenti più significativi:

- 20 gennaio – Partecipazione Commissione “Diritti e pari opportunità”, Presidente E. Apollonio
- 25 gennaio – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità (da remoto)
- 7 febbraio – Incontro da remoto con Rete RE.A.DY.
- 2 marzo – Partecipazione evento “Con me o con nessuno” organizzato da APID Piemonte
- 7 marzo – Partecipazione e intervento in qualità di relatrice evento “Presentazione dell’Indagine sulla distribuzione di genere tra il personale della Città Metropolitana di Torino e nelle società partecipate” - Soggetto promotore Città Metropolitana Torino
- 1 aprile – Partecipazione seminario “L’attuazione del principio della parità di genere nel P.N.R.R.: il ruolo delle Consigliere” - Soggetto promotore Consigliera Nazionale di parità (da remoto)
- 6 aprile – Incontro con Rete Consigliere del Piemonte
- 11 aprile - Incontro Rete Consigliere del Piemonte con Consigliera Nazionale (da remoto)
- 14 aprile – Partecipazione ad incontro con C.U.G. Regionali
- 17 maggio – Intervento in qualità di relatrice alla conferenza stampa organizzata da Città Torino e Città Metropolitana Torino in occasione della Giornata contro l’omo - transfobia
- 18 maggio – Partecipazione all’evento virtuale seminariale “Certificazione di genere: prospettive generali” organizzato da Consigliera Nazionale Parità (da remoto)

- 24 maggio - Partecipazione al Comitato di Raccordo CCVD.
- 30 giugno – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità (da remoto)
- 7 luglio – Partecipazione C.U.G. Città Metropolitana (da remoto)
- Redazione prefazione a pubblicazione “Vademecum molestie sul luogo di lavoro” a cura di CGIL, CISL, UIL, A.P.I., Unione Industriale
- 12 luglio - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice alla presentazione del “Vademecum molestie sul luogo di lavoro”
- 13 – 14 ottobre – Partecipazione a Incontro Annuale Rete READY – Parma
- 26 ottobre – Partecipazione a riunione con C.U.G. Città Metropolitana
- 10 novembre - Partecipazione ad incontro con C.U.G. Regionali
- 15 novembre – Partecipazione incontro “Presentazione report convalide dimissioni e report annuali attività Consigliere Parità” organizzato da Consigliera Nazionale Parità (da remoto)
- 30 novembre - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice alla presentazione della pubblicazione “Per il futuro di Torino” a cura di CGIL, CISL, UIL, ISMEL, con il patrocinio di Città Torino
- 5 dicembre – Incontro con Associazione Framework
- 15 dicembre - Incontro con C.U.G. Regionali.

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 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 2022 sono state convocate riunioni da remoto e in presenza 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 13 e il 14 ottobre 2022 si è tenuto a Parma il consueto Incontro Annuale al quale ha partecipato la Consigliera di Parità.

Michela Quagliano
Consigliera Parità
Città Metropolitana Torino