



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2017

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 2017

INDICE

Premessa	pag. 3
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 2017	pag. 19

Premessa

Nell'anno 2017 ho proseguito l'attività di Consigliera nello svolgimento del secondo mandato (nomina ricevuta a luglio 2016 da parte del Ministero del Lavoro su designazione della Città Metropolitana di Torino).

All'inizio del 2017 è stato possibile presentare l'attività dell'Ufficio della Consigliera di Parità al nuovo Consiglio Metropolitan per dare consapevolezza dei compiti assegnati dalla normativa di riferimento, degli spazi necessari e delle risorse da predisporre per una proficua continuità del servizio offerto in una situazione non facile, sempre connotata da generale incertezza dei ruoli e delle competenze attribuite, dalla carenza di risorse. La situazione è migliorata con la presenza della consigliera delegata alle Pari Opportunità Carlotta Trevisan: sono state condivise alcune iniziative e soprattutto ha avuto modo di apprezzare in più occasioni il servizio dell'Ufficio rivolto in particolare a lavoratrici potenzialmente più esposte a rischio discriminazione per maternità, congedi e compiti di cura. In seguito alle sue dimissioni nel mese di luglio si è nuovamente aperto un periodo di incertezza a livello politico e tecnico sulle sorti dell'Ufficio, in relazione al riconoscimento delle ore di permesso retribuito (circa 30 al mese) per consentire la presenza e il ricevimento delle persone¹. La successiva nomina della Consigliera delegata Silvia Cossu e l'interessamento dei funzionari tecnici con provvedimento ad hoc (riconoscimento debito fuori bilancio) per il rimborso dei permessi retribuiti, passato in Consiglio Metropolitan, ha permesso il regolare svolgimento del servizio. Inoltre è stato iniziato a fine anno un lavoro congiunto con il servizio Pari Opportunità di informazione dei Comuni dell'area metropolitana suddivisi per aree omogenee, sull'attività di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (rete territoriale, nodi, centri informativi), sulla presenza della consigliera di parità e sul monitoraggio della presentazione e dell'attuazione dei piani di azioni positive (P.A.P) richiesti alle Amministrazioni come da normativa vigente in materia.

In questo contesto il principale obiettivo è stato quello di portare avanti un incarico istituzionale, un impegno di grande responsabilità che, nonostante tutto, prevede un vasto campo di azione come stabilito dalla legge 125/91 e dal decreto legislativo

¹ ai sensi del D.lgs 151 del 14/9/2015 recante "Disposizioni di razionalizzazione esemplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità in attuazione della legge 10 dicembre 2014 n.183" che ha modificato il D.lgs.198/2006 nelle parti relative alla disciplina delle consigliere e dei consiglieri di parità, al Capo II art.34 e art.35 è attribuita all'Ente di pertinenza il rimborso, per un massimo di 30 ore mensili medie¹ di assenza al datore di lavoro per la gestione delle attività effettivamente svolte dalla consigliera effettiva o dalla supplente oltre all'assegnazione dell'Ufficio e del personale.

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.

Nel 2017 è proseguito in Piemonte il trend di miglioramento in particolare nella seconda metà del 2017, segnali di ripresa che paiono abbastanza consolidati.

Positivo, anche se di certo non sufficiente, l'incremento occupazionale tra i giovani, mentre preoccupa la fragilità che sembra ancora caratterizzare l'industria manifatturiera: il recente caso Embraco ne è l'esempio più tangibile.

Nel 2017² nella nostra Regione gli occupati sono aumentati di 8.000 unità ed i disoccupati sono scesi di 4.000 (-2,3%, dai 187.000 del 2016 ai 182.000 del 2017, che il tasso di occupazione è salito di quasi un punto percentuale, arrivando a sfiorare nella fascia d'età 20-64 anni il 70%, che quello di disoccupazione ha registrato un lieve calo dal 9,3 al 9,1%. Nel dettaglio, l'incremento dell'occupazione si concentra in prevalenza tra gli uomini e il lavoro dipendente (+37.000), mentre si riduce sensibilmente il lavoro autonomo (-29.000). In realtà il 2017 può essere suddiviso in due periodi distinti: nel primo semestre l'occupazione ha segnato un lieve regresso ed è restato invariato il numero dei disoccupati; la ripresa si è consolidata, in particolare, nell'ultimo trimestre, quando i posti di lavoro sono aumentati di 36.000 unità e le persone in cerca di occupazione sono state 18.000 in meno.

Sul piano settoriale, aumentano in modo significativo gli occupati sia nel ramo dei servizi (+18.000, +1,6%) che nelle costruzioni (+4.000, +3,7%), comparto che negli ultimi tre mesi dell'anno sembra risollevarsi dalla precedente situazione di difficoltà. Rimane stabile il ramo commercio e ristorazione, in lieve arretramento l'agricoltura, mentre, in linea con quanto avviene in altre regioni come Lombardia ed Emilia, si registra una flessione degli occupati nell'industria manifatturiera (-11.000, -2,5%).

L'analisi delle tipologie contrattuali nel lavoro dipendente rivela che i contratti a tempo determinato, secondo un trend riconoscibile anche nel resto del Paese, aumentano (+19,5% rispetto al 2016) in misura più consistente degli indeterminati (+0,7%); ma, sebbene in crescita dall'11% del 2016 al 12,8 del 2017, l'incidenza del lavoro precario in Piemonte resta la più bassa in Italia, subito dopo la Lombardia (11,3%), a fronte di una media nazionale del 15,4%.

Tra gli occupati si osserva un aumento di ben 25.000 unità (+7,1%) di persone in possesso di laurea o comunque di titolo post diploma, a fronte di una flessione degli

² analisi del mercato del lavoro in Piemonte elaborata dal competente Osservatorio Regionale MDL - Direzione Coesione Sociale Regione Piemonte sulla base dei dati forniti dall'Istat.

occupati con tutti gli altri livelli di istruzione. Positivi, poi, i dati riferiti ai giovani: l'Istat stima infatti nella fascia 15-24 anni un incremento dell'occupazione (+6.000, +9,1%) e una lieve flessione della disoccupazione (-2.000, -4,6%), variazioni che producono un significativo calo del tasso di disoccupazione dal 36 al 33% e un aumento di quello di occupazione dal 18 al 19,5%. Un quadro che trova conferma nelle procedure di assunzione rilevate dalle comunicazioni obbligatorie delle imprese, nell'ambito delle quali la componente giovanile è quella che registra la percentuale di crescita maggiore (+29%), a cui contribuisce in misura rilevante il rilancio dei contratti di apprendistato (+20%). Nel loro complesso gli avviamenti al lavoro crescono del 14,6% (+80 mila unità), trainati soprattutto dai contratti a termine.

In particolare nell'area metropolitana di Torino gli occupati passano dai 928.000 del 2016 ai 938.000 del 2017 ed i disoccupati scendono da 108.000 a 97.000 (-10%), con tendenze contrapposte fra uomini e donne, in flessione il dato dei primi (dall'8,8% all'8,2%), in lieve crescita quello delle seconde (dal 10% al 10,2%). Aumenta quindi, sia pure in misura contenuta, il divario di genere, anche per effetto delle dinamiche dell'occupazione che in questa fase sono un po' più favorevoli alla componente maschile (+7.000 unità, contro 2.000 lavoratrici in più).

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

Inoltre non accenna ad arretrare la persistente discriminazione delle lavoratrici madri come testimoniano i dati trasmessi dalla Direzione Territoriale del Lavoro con riferimento alle dimissioni "volontarie" o licenziamenti per "motivi economici" in conseguenza alla maternità. E' davvero il momento in cui più facilmente può succedere che vengano messi in discussione diritti fondamentali acquisiti e sanciti dalla norma.

Molte donne sono discriminate dopo il congedo di maternità con demansionamento, diniego di flessibilità oraria, rientri fortemente contrastati e raramente agevolati, soprattutto dopo il secondo figlio. L'Ufficio ha ricevuto molte segnalazioni, alcune anche da parte di uomini, con una netta preponderanza di problematiche legate ai congedi parentali, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, alle flessibilità orarie e ai part-time.

Certamente nel fronteggiare queste emergenze occorre andare sempre più nella direzione della prevenzione, non fermarsi al contenzioso, ma intraprendere, come azione positiva fondativa, la via della responsabilità sociale delle imprese 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 e servizi pubblici e privati che operano sul territorio a stretto contatto con le lavoratrici e i lavoratori, sia possibile trovare risposte adeguate. Le reti sono finalizzate a creare spazi di condivisione, di promozione reciproca nel rispetto delle diverse competenze, di diffusione delle buone prassi, spazi di formazione, di aggiornamento e di progettazione comune per migliorare i servizi offerti. In questo contesto sarebbe stato necessario mantenere i rapporti già avviati con la Conferenza Nazionale dei/ delle consiglieri/e di parità, ex rete nazionale e regionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, per incrementare lo scambio di esperienze e di buone prassi, gli approfondimenti sulle nuove normative, ma a causa dei drastici tagli al "Fondo nazionale per l'attività delle Consigliere/i" non è più stato possibile garantire dai territori una costante partecipazione proprio finalizzata all'aggiornamento in tempo reale, senza moltiplicare costi non più sostenibili, in quanto il già citato D.lgs 151/2015 istituisce la stessa Conferenza Nazionale dei/ delle consiglieri/e di parità (art.36) sempre, purtroppo, senza oneri per la finanza pubblica.

In questa direzione, le principali attività che hanno caratterizzato quest'anno 2017 a livello operativo, sono state:

- gestione "casi" di discriminazione e mobbing rappresentati da lavoratrici e lavoratori che si sono rivolti all'Ufficio;
- coordinamento delle Rete delle Referenti di Parità delle Agenzie Formative della Città Metropolitana per la promozione di una cultura di parità in ambito educativo-formativo, predisposizione di percorsi formativi standard per le Pari Opportunità per Direttive e Bandi F.S.E Regionali e Provinciali (con particolare attenzione alla programmazione P.O.R FSE 2014-2020), progetti per la prevenzione e il contrasto ai fenomeni di violenza e di bullismo nelle scuole;
- collaborazione e coordinamento delle Rete delle Referenti di Parità dei Centri per l'Impiego della Città Metropolitana nell'ambito di specifici interventi rivolti alle donne e al loro inserimento o reinserimento nel mercato del lavoro, a donne immigrate per l'emersione di occupazione "in nero" e la qualificazione

del lavoro dell'assistenza familiare, a segnalazioni di discriminazioni di genere nelle assunzioni o nei licenziamenti;

- collaborazione con l'Agencia Piemonte Lavoro (A.P.L.) e Consigliera di Parità regionale per l'estensione della rete referenti di parità C.P.I. a livello regionale;
- collaborazione con la Città Metropolitana, Servizio Politiche sociali e di parità sul tema del contrasto alla violenza sulle donne, in particolare in ambito domestico, con la partecipazione al "Tavolo per l'ascolto e il trattamento dei maltrattanti" (*istituito nell'ambito del Piano Provinciale di Prevenzione e Contrasto della Violenza contro le Donne*) e alle iniziative congiunte con le Associazioni presenti sul Territorio, Centri Anti-violenza e il Coordinamento Cittadino Contro la Violenza alle Donne (*C.C.V.D. istituito dalla Città di Torino nell'aprile del 2000: è un gruppo di raccordo interdisciplinare ed interistituzionale permanente composto da operatrici/tori di Enti e Associazioni che lavorano sul territorio per contrastare il fenomeno della violenza*);
- collaborazione agli interventi promossi dalla Regione Piemonte sul tema del contrasto alla violenza di genere, percorsi di uscita dalla violenza rivolti a donne vittime di violenza domestica e vittime di tratta e grave sfruttamento e nell'ambito della prevenzione con il progetto "Diritti 70.0" ideato e realizzato nelle scuole del Piemonte dalla Consigliera di parità regionale;
- collaborazione con l'Assessorato Pari Opportunità della Regione Piemonte per la promozione delle leggi regionali, approvate nel mese di febbraio e marzo 2016: L.R. n.4 "*Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli*" per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere in particolare quella domestica e la L.R. n.5 "*Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale*" contro ogni forma di discriminazione;
- collaborazione con l'Ufficio Pari Opportunità del comune di Torino per la promozione e il consolidamento della rete dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia³) della Città che, dopo la firma di ottobre 2015 della Carta d'Intenti: "Il Comitato Unico di Garanzia: una risorsa per la Pubblica Amministrazione" con tredici istituzioni pubbliche dell'area cittadina (*Agencia per la mobilità metropolitana e regionale, Agencia Territoriale per la casa, Città della Salute e della scienza, Ordine Mauriziano, Asl TO1 e TO2, Arpa Piemonte, Camera di Commercio, Città Metropolitana, Comune di Torino, Politecnico, Università e Regione Piemonte*) ha continuato a lavorare nell'ottica di creare sinergie sul

territorio, portando a sistema le azioni a sostegno di un clima organizzativo che favorisca l'innovazione, liberando energie e capacità presenti negli uffici, in corsia, agli sportelli e negli atenei. Migliorare l'organizzazione, includendo nelle politiche del personale, azioni che prendano in considerazione le differenze tra le condizioni, le situazioni e le esigenze delle donne e degli uomini è l'obiettivo per potenziare il benessere e migliorare l'efficienza collettiva. Il compito di accompagnare il processo è affidato dalla L.183/2010 ai C.U.G organismi obbligatori per le pubbliche amministrazioni, che operano per prevenire i conflitti e preservare dalla violenza morale o psichica i luoghi di lavoro. Valorizzano il benessere dei 45 mila lavoratori e lavoratrici delle Amministrazioni pubbliche cittadine e agiscono contro le discriminazioni prodigandosi nell'estensione delle pari opportunità, nella convinzione ormai diffusa che un ambiente di lavoro sereno è condizione essenziale per assicurare servizi alla collettività efficienti e produttivi;

- collaborazione con Consiglieria di Parità regionale per l'organizzazione dell'evento "Primo Forum regionale dei C.U.G." (Torino, 12 aprile 2017) per ampliare il raggio di azione della Rete del Comune di Torino che ha visto coinvolti molte P.A. della Città Metropolitana e della Regione;
- collaborazione con Consiglieria di Parità regionale per il "Tavolo delle Maternità". E' finalità del Tavolo indagare come all'interno del mondo del lavoro l'evento maternità possa destabilizzare l'organizzazione dell'impresa, avere ricadute su produttività ed efficienza, produrre costi visibili e quantificabili ma anche costi invisibili, difficilmente quantificabili e poco prevedibili, rispetto a cui è opportuna una riflessione congiunta su possibili correttivi. Ma al contempo si tratta di esplorare a fondo i meccanismi in base ai quali l'evento maternità può interferire con chance di carriera (e dunque verificare in concreto quanto il fenomeno del maternal wall continui ad essere operante), come possa (in assenza di misure di reale flessibilità e conciliazione) tradursi in decisioni da parte delle donne di abbandono del posto di lavoro (con maggiore probabilità entro il primo anno di vita del bambino, ma con effetti osservabili fino a compimento del terzo anno di vita); e infine come sia possibile intervenire in direzione di un maggiore equilibrio nel compito di cura tra madri e padri senza ripercussioni (o limitandole al massimo) nella sfera occupazionale.

La sfida sarà nella concreta possibilità di proseguire l'attività, se ci sarà la volontà politica di garantire gli strumenti necessari all'Ufficio della Consiglieria perché al 31/12/ 2017 sono state attribuite le risorse minime per garantire il rimborso dei soli

permessi ma sarebbe necessario poter contare su qualche risorsa economica che permetta:

- eventuale assistenza legale nel caso in cui la Consigliera si debba costituire in giudizio;
- il coinvolgimento della consigliera supplente che ha competenze legali per offrire un servizio di consulenza legale molto utile nelle soluzioni prospettate dei casi, come veniva fatto negli anni precedenti col Fondo nazionale;
- la possibilità di organizzare qualche aggiornamento normativo e metodologico per la rete delle Referenti di Parità.

L'auspicio 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 operoso servizio alle/i numerose/i cittadine/i che si rivolgono all'Ufficio.

Gabriella Boeri

Consigliera di parità effettiva della Città Metropolitana 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. 198/2006 e modificati recentemente 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):

"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”.

La Consigliera effettiva è Gabriella Boeri e la Consigliera supplente è Michela Quagliano.

L'Ufficio ha sede presso la Città Metropolitana di Torino, come stabilito dalla Convenzione tra Provincia di Torino e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, stipulata il 13 gennaio 2004, che attribuiva la sede in Torino in Via M.Vittoria 12, trasferita nel 2015, in C.so Inghilterra n. 7, al decimo piano in conseguenza alla riorganizzazione delle sedi pianificata dall'Ente e dal 20 dicembre 2017 traslocata al quinto piano per un ricongiungimento con il servizio Pari Opportunità. All'Ufficio sono assegnati due ambienti: uno adibito a segreteria e uno riservato per i colloqui; entrambi sono dotati di personal computer collegati ad internet e al server della Città Metropolitana, di stampante in locale e stampante, fotocopiatrice e scanner di rete sul piano, due telefoni fissi e un cellulare di servizio.

Nella situazione ante D.Lgs. 151/2015 la Città Metropolitana, aveva iscritto nel proprio bilancio le risorse residue del Fondo Nazionale, ripartite a livello regionale, per l'attività della C.d.P. (servizi e contributi) e aveva definito le modalità di organizzazione e di funzionamento dell' Ufficio mettendo a disposizione della C.d.P. personale di supporto, in base alle risorse disponibili. A seguito della modifica normativa D.lgs 151/2015 art.35 e a seguito dei chiarimenti applicativi dati dalla C.S.R (Conferenza Unificata Stato Regioni del 26/5/2016) si è comunque garantita la continuità del servizio per l'anno 2016 con le risorse residue, mentre per il 2017 l'Ente avrebbe dovuto stanziare fondi propri.

Nell'anno 2017 l'Ufficio ha potuto beneficiare come personale di una unica risorsa a tempo pieno:

Gabriele Fasolino (dipendente dell'Ente – Servizio Politiche Sociali e Parità) designato per l'ufficio con compiti di segreteria e supporto alle attività della Consigliera, la gestione e/o partecipazione alle Reti nell'ambito delle pari opportunità esterne, assistenza nelle attività di conciliazione con aziende e primo filtro con utenti; rapporti con il Ministero del Lavoro finalizzati all'invio dati all'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e alla Banca Dati attività antidiscriminatoria, all'aggiornamento di regolamenti e direttive in

materia di discriminazioni, supporto alla redazione di osservazioni relative ai Piani Azioni Positive (P.A.P.) inviati dai Comuni dell'area metropolitana.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell'Ufficio, ormai ridotte ai soli rimborsi permessi e missioni è in carico al Servizio Politiche Sociali e di Parità, Dirigente Elena Di Bella da febbraio 2016.

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

- le scarse risorse economiche: la continua e crescente decurtazione del Fondo Nazionale (anno 2011, 2012, 2013, 2014, 2015) con successivo totale azzeramento;
- 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;
- la difficoltà nell'utilizzo delle risorse residue del "Fondo Nazionale" stante il clima di incertezza e di complicazioni amministrative che ha caratterizzato il passaggio dalla Provincia di Torino alla Città Metropolitana (armonizzazione bilancio e approvazione nuovo bilancio) fino al loro completo azzeramento;
- i rimborsi spese di viaggio per partecipare alla Conferenza Nazionale delle/dei Consigliere/i sono attesi per mesi e inoltre non sono garantiti;
- impossibilità di mantenere aperto il sito Internet dedicato (si richiedeva un importo minimo di solo abbonamento);
- l'esaurimento delle risorse residue a fine anno 2016, l'attesa delle decisioni degli amministratori politici (Sindaca Appendino, Vicesindaco Marocco e Consigliera Delegata Pari Opportunità Trevisan e poi Cossu) per almeno il rimborso delle 30 ore mensili di permesso retribuito all'azienda ai sensi art.35 del D.lgs. n.151/2015 anche a fronte della dichiarata rinuncia alle indennità previste dalla citata C.S.R.;
- l'impossibilità in tali ristrettezze economiche di coinvolgere la consigliera supplente con cui sarebbe stato opportuno poter suddividere mansioni e impegni (nella fattispecie potrebbe esserle affidato un incarico come consulenza legale per ricevere una volta al mese i casi che dovrebbero adire le vie giudiziarie).

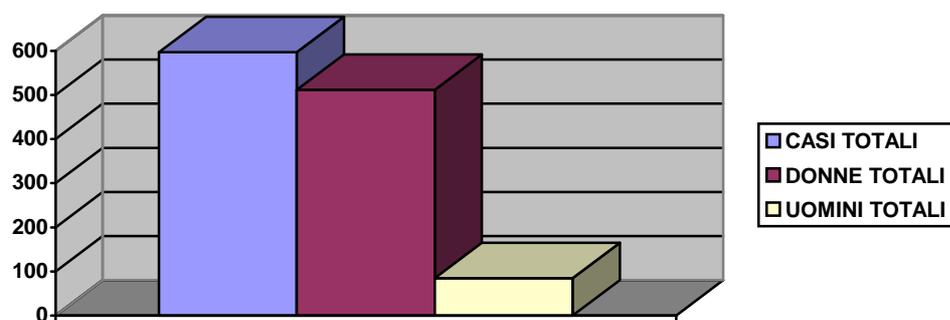
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

Nel 2017 si sono rivolti al nostro Ufficio⁴ 597 utenti: quelli per cui si è effettivamente aperto un'istruttoria formale, con colloquio e attività di mediazione, sono stati 38, (donne 34, uomini 4)

In molti casi (365) sono state fornite informazioni o consulenze telefoniche: l'Ufficio a tale scopo ha utilizzato anche una segreteria telefonica attiva 24 ore, dove l'utente poteva lasciare i propri dati per essere richiamato successivamente. Il numero delle consulenze fornite tramite e-mail è stato di 232 e sono state riorientate presso altri Uffici, per motivi di competenza, 35 persone.

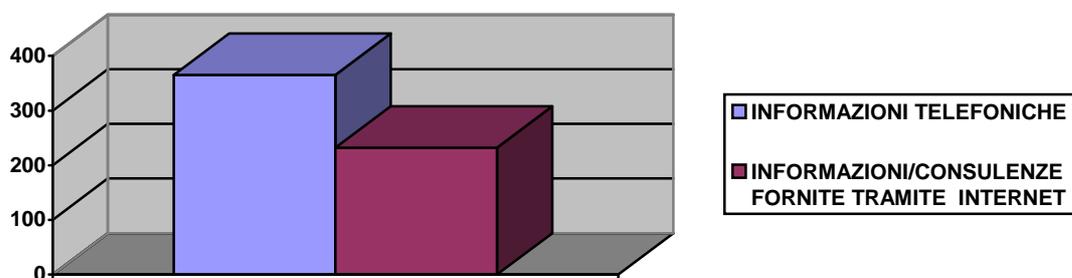
Casi totali trattati nel 2017

CASI TOTALI	597
DONNE TOTALI	512
UOMINI TOTALI	85



Sebbene anche nel 2017 i casi riguardino prevalentemente donne, si è visto un ulteriore aumento del numero degli uomini che si sono rivolti al nostro Ufficio utilizzando il contatto telefonico o la richiesta di informazioni tramite e-mail, e nella maggioranza dei casi per chiedere informazioni su congedi e flessibilità di orario per le madri.

INFORMAZIONI TELEFONICHE	365
INFORMAZIONI/CONSULENZE FORNITE TRAMITE INTERNET	232



⁴

I dati sono stati elaborati dall'Ufficio della Consigliera di Parità

COLLOQUI

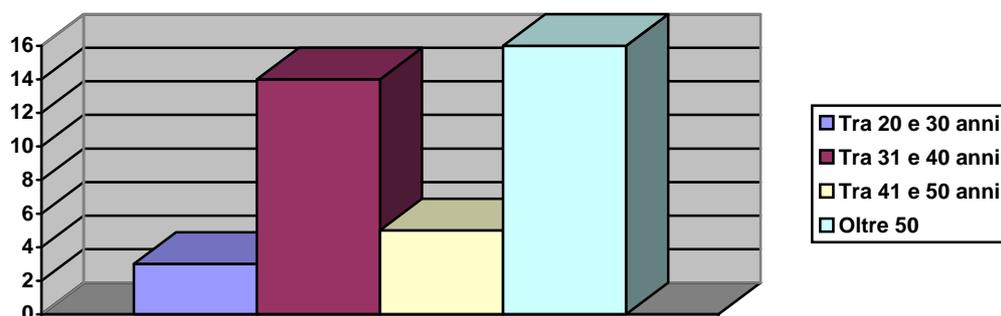
I dati di seguito riportati riguardano i soli casi per cui si è aperta una procedura formale, con uno o più colloqui personali con la Consigliera.

In 38 casi, in accordo con le/gli utenti si è provveduto ad inviare una lettera per convocare l'azienda, a cui è seguita la redazione, in 10 casi, di un verbale di Conciliazione. In 6 casi, per vari motivi, è stato scelto dal lavoratore/trice di non procedere con la convocazione dell'azienda, benché si fosse ravvisato da parte della Consigliera la possibilità di intervenire, per 12 casi è stata sufficiente un'azione di mediazione. Inoltre sono stati richiesti due interventi in giudizio ad iuvandum e un caso di molestie sessuali nel luogo di lavoro è attualmente in secondo grado di giudizio.

- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (34 a fronte di 4 uomini) e sale l'età di coloro che si rivolgono all'Ufficio: ben 16 hanno oltre 50 anni, 5 dai 41 ai 50 anni, 14 dai 31 ai 40 anni e solo 3 tra i 20 e i 30 anni.

Tabella età' utente

Tra 20 e 30 anni	3
Tra 31 e 40 anni	14
Tra 41 e 50 anni	5
Oltre 50	16



- **La situazione familiare:** prevale il numero dei/le coniugati/e e conviventi; gli/le utenti hanno prevalentemente uno/a (10) o due figli/e (12), e 15 utenti non hanno figli/e.

Tabella situazione familiare

CONVIVENTE	10
SEPARATO/A-DIVORZIATO/A	6
CONIUGATO/A	14
SINGLE	8

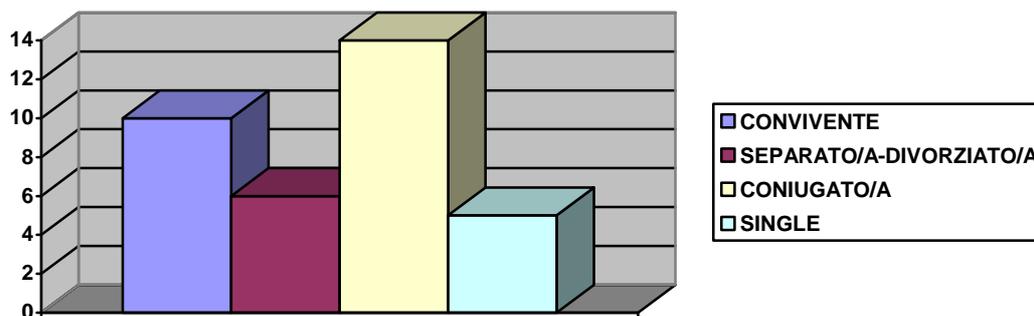
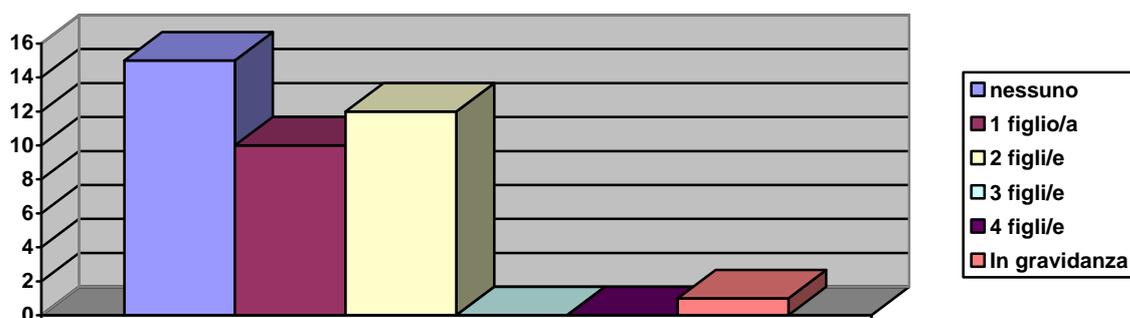


Tabella numero figli

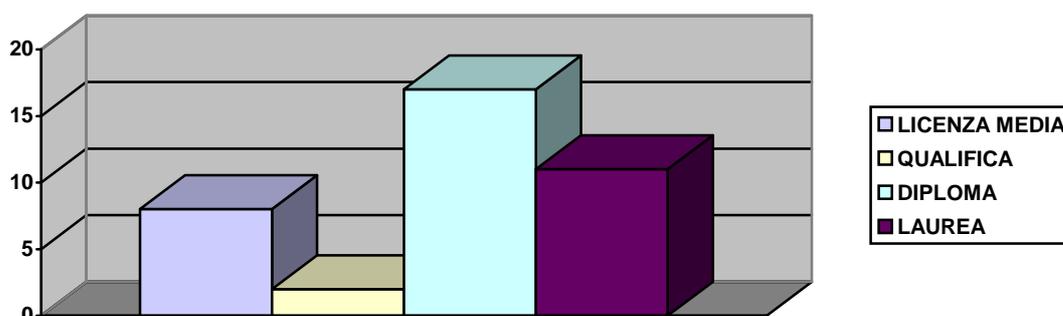
NESSUNO	15
1 FIGLIO/A	10
2 FIGLI/E	12
IN GRAVIDANZA	1



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono un titolo di studio elevato (17 il diploma e 11 con la laurea).

Tabella titolo di studio

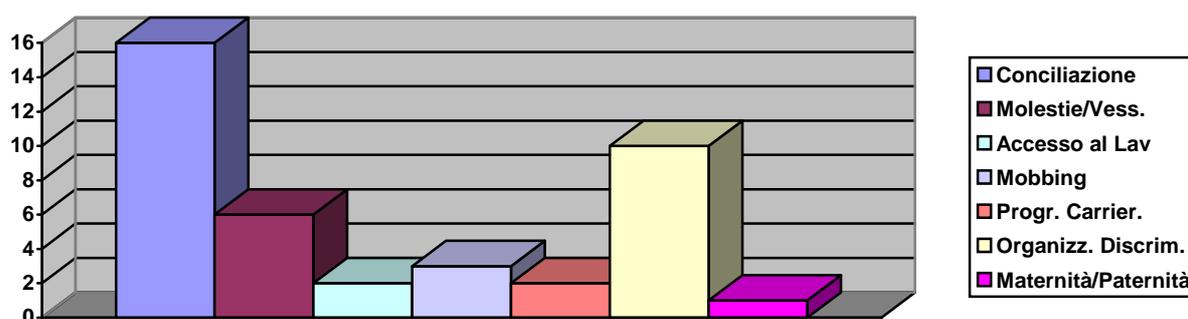
LICENZA MEDIA	8
QUALIFICA	2
DIPLOMA	17
LAUREA	11



- **La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria e il part-time. Persistono alcuni casi di demansionamento, vessazioni, licenziamento al rientro dal congedo per la maternità. Numerosi casi di presunto mobbing, che vengono seguiti anche in collaborazione con gli sportelli antimobbing dei Sindacati, come da Protocollo d'Intesa, stipulato da alcuni anni, anche se comunque permangono grosse difficoltà nel riconoscere e far riconoscere e tutelare la situazione di mobbing sul posto di lavoro.

Tabella tipologia casi (per alcuni casi si è avuta una discriminazione multipla)

ACCESSO AL LAVORO	2
CONCILIAZIONE E ORARIO DI LAVORO	16
PROGRESSIONE CARRIERA	2
DISPARITA' SALARIALE	
MATERNITA'/PATERNITA'	1
MOBBING	3
MOLESTIE	6
REGOLAMENTI, CONTRATTAZIONE, ORGANIZZAZIONE DISCRIMINATORIA	10



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti sono grandi o molto grandi per numero di dipendenti (6 e 14), seguite da quelle piccole (10 imprese con meno 15 dipendenti).

Tabella tipologia azienda

PICCOLA <15 DIPENDENTI	10
MEDIA <100	7
GRANDE >100	6
MOLTO GRANDE > 500	14

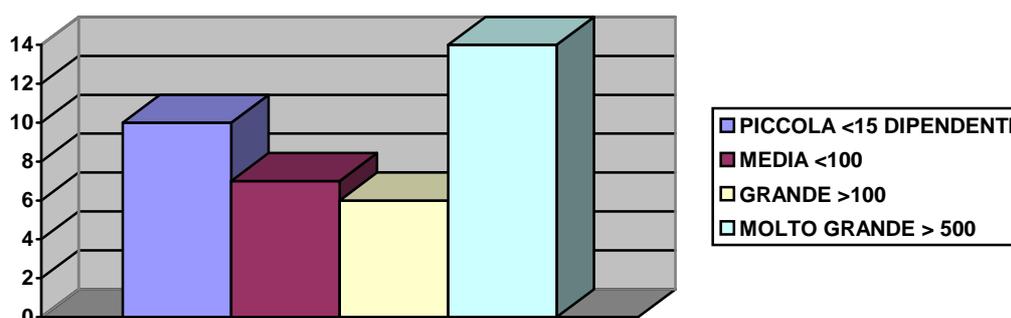
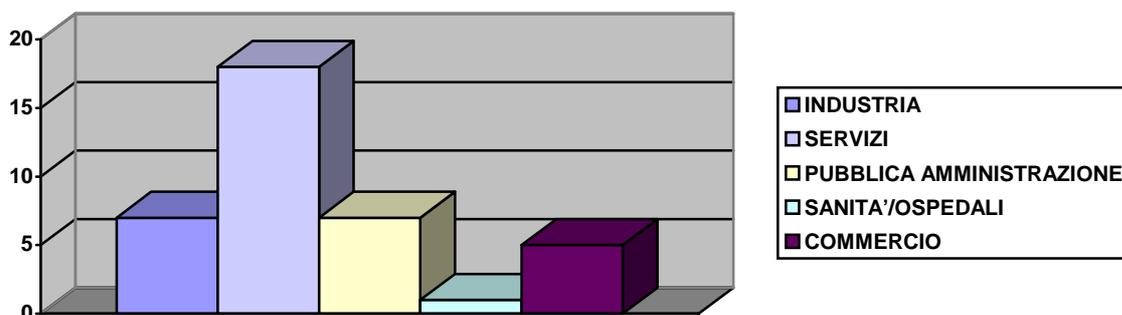


Tabella settore attività

- **La tipologia dei settori di attività**, da cui provengono gli utenti, sono prevalentemente i servizi, P.A. e industria.

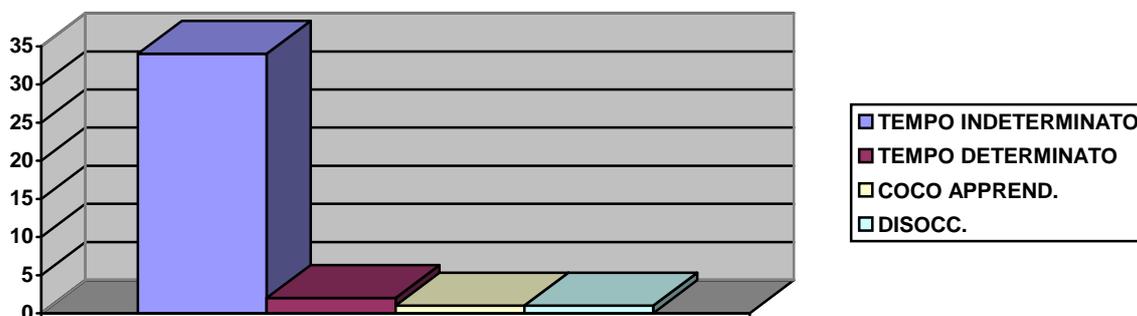
INDUSTRIA	7
SERVIZI	18
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	7
SANITA'/OSPEDALI	1
COMMERCIO	5



- **La tipologia del contratto**: gli/le utenti sono impegnati soprattutto con un contratto a tempo indeterminato e con orario full time.

Tabella tipologia contratto

TEMPO INDETERMINATO	34
TEMPO DETERMINATO	2
COCOCO-APPRENDISTATO	1
DISOCCUPATO	1

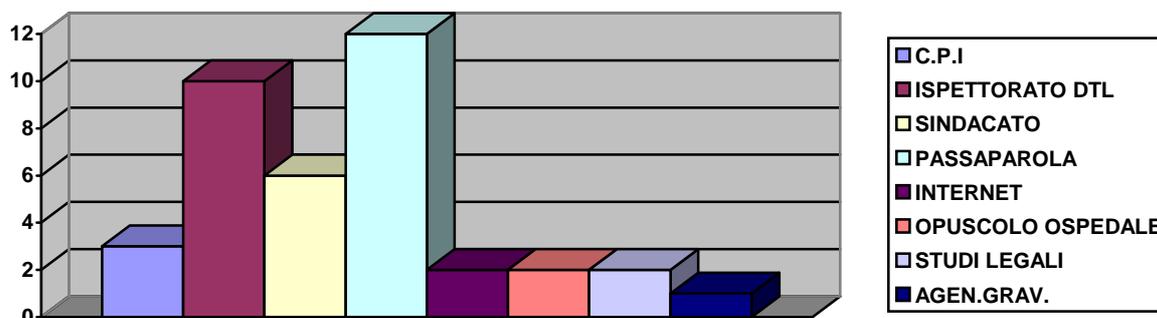


FULL TIME	26
PART TIME	11

- **La provenienza dei casi** evidenzia l'efficacia delle reti sul territorio sia con la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) che ha inviato al nostro Ufficio prevalentemente casi richiedenti le dimissioni nel primo anno di vita del bambino, sia con i Sindacati per la trattazione dei casi prevalentemente di organizzazione discriminatoria e molestie/mobbing. Purtroppo sono drasticamente diminuiti i casi che ci contattavano con specifiche e pertinenti problematiche attraverso il sito della consigliera di parità (dedicato) non più attivo per mancanza di risorse economiche e anche le agende di gravidanza diffuse in passato presso i centri nascita non sono più state aggiornate e ristampate per la stessa motivazione.

Tabella provenienza dei casi

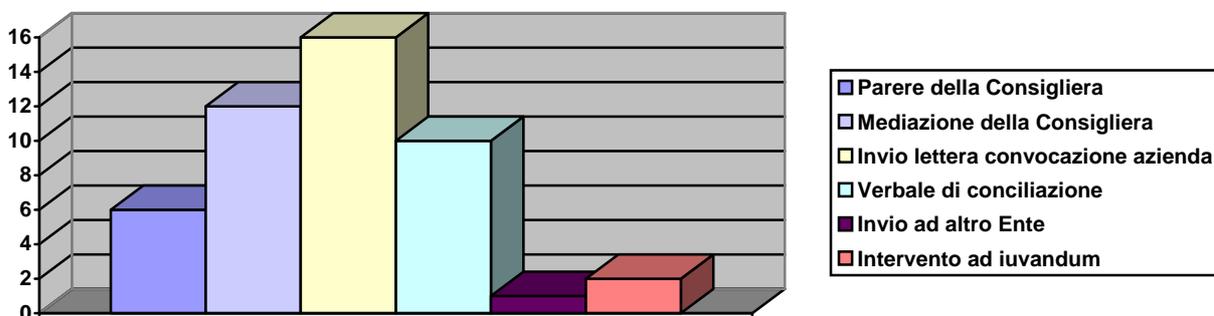
C.P.I	3
ISPETTORATO DTL	10
SINDACATO	6
PASSAPAROLA	12
INTERNET	2
OPUSCOLO OSPEDALE	2
STUDI LEGALI	2
AGEN. GRAV.	1



- **Esiti:** è aumentato il numero delle aziende che sono state convocate per un tentativo di conciliazione e si sono risolti con un intervento di mediazione della Consigliera, sottoscrivendo un verbale di conciliazione (10 aziende), quasi sempre con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

Tabella esito

Parere della Consigliera	6
Mediazione della Consigliera	12
Invio lettera convocazione azienda	16
Verbale di conciliazione	10
Invio ad altro Ente	1
Intervento ad iuvandum	2
Livello di giudizio (in appello)	1



C. Attività svolte nel corso dell'anno 2017

La Consigliera nel corso del 2017 ha partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative sul territorio⁵ in ambito di promozione e sensibilizzazione sulle tematiche di Pari Opportunità in rappresentanza dell'Ufficio anche coadiuvata dal suo collaboratore. Numerose comunque rimangono le richieste di formazione a cui purtroppo non è possibile dare una risposta positiva permanendo le attuali condizioni di lavoro.

- 8 marzo – Partecipazione Evento della Città Metropolitana in qualità di relatrice (presentazione dati ufficio)
- 8 marzo – Partecipazione Evento "Mai una di meno"
- 12 aprile – Partecipazione riunione Forum C.U.G.
- 20 aprile – Partecipazione al gruppo di lavoro "Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne" Comune di Torino
- 22 maggio – Partecipazione alla riunione del "Tavolo Metropolitano per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei *maltrattanti*"
- 25 maggio – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma
- 30 maggio – Partecipazione riunione Forum C.U.G.
- 26 giugno - Partecipazione alla riunione del "Tavolo Metropolitano per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei *maltrattanti*"
- 12 settembre – riunione del "Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne" Comune di Torino
- 27 settembre – intervento formazione Progetto TRAINing Transversal Erasmus+
- 19-20 ottobre – Partecipazione evento rete READY
- 26 ottobre – Riunione Nodo Antidiscriminazione UNAR Regione Piemonte Città Metropolitana Torino
- 31 ottobre Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma
- 6 novembre riunione con Sindacati per rete antidiscriminazione

⁵ compatibilmente alle 30 ore medie mensili di permesso di cui può usufruire e con precedenza accordata all'attività dei colloqui e gestione casi

- 9 novembre - Partecipazione alla riunione del "Tavolo Metropolitano per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei *maltrattanti*"
- 13 novembre - iniziativa con Assessora Pari Opportunità Regione Piemonte sul tema "Violenza sulle donne"
- 20 novembre – Riunione in Agenzia Piemonte Lavoro per il coordinamento rete referenti di Parità Centri per l'Impiego
- 22 novembre – Partecipazione Convegno: "Donne, stereotipi di genere nel mondo del lavoro e ruoli pubblici: quale legame con la violenza?" (presentazione casi di molestie nei luoghi di lavoro)
- 7 dicembre – assemblea del "Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne" Comune di Torino
- 14 dicembre – Partecipazione convegno "Smart Working" Comune di Torino

Partecipazione alle Reti

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

La partecipazione agli incontri per gli aggiornamenti e i seminari di studio proposti dalla Consigliera Nazionale di Parità purtroppo è stata ridotta per il problema delle scarse risorse disponibili

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

La Consigliera di Parità della Città Metropolitana è componente della Conferenza territoriale delle Consigliere. La Rete delle Consigliere di Parità del Piemonte è sempre stata una sede di confronto e discussione tra consigliere provinciali e regionali in cui ogni referente presentava le attività svolte e permetteva lo scambio di buone prassi. A seguito della nomina delle nuove Consigliere di Parità regionali Giulia Maria Cavaletto (effettiva) e Chiara Germano (supplente) sono state convocate due riunioni ma con scarsa partecipazione poiché la situazione delle nomine nei territori (ex-province) è stata ancora poco definita. Tuttavia per le partecipanti è stato molto proficuo il confronto con le nuove consigliere e le attività da loro proposte

- **Rete RE.A.DY**

Già dal 2013 la Consigliera ha aderito alla *Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere*, sottoscrivendo la Carta d'Intenti per promuovere sul piano locale politiche che sappiano rispondere ai bisogni delle persone LGBT, contribuendo a migliorarne la qualità della vita e creando un clima sociale di rispetto e di confronto libero da pregiudizi. L'affermazione dei diritti delle persone costituisce infatti il presupposto per

la costruzione di una compiuta cittadinanza. Inoltre nel corso del 2017 si sono approfondite alcune casistiche discriminatorie nei luoghi di lavoro in collaborazione con il Servizio LGBT del Comune di Torino.

- **UNAR**

L'Ufficio della Consigliera è stato coinvolto già dal 2013 nel percorso di formazione sulla mediazione dei conflitti presso la Regione Piemonte per gli operatori dei Nodi Provinciali contro le Discriminazioni dell'UNAR – *Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali* e in successivi aggiornamenti nel corso del 2017 e applicazioni della L.R. n.5. Inoltre sono stati esaminati alcuni casi di discriminazione multipla nei luoghi di lavoro in modo congiunto con la consulenza legale messa a disposizione dall'Ufficio.

- **Rete dei Comitati Unici di Garanzia**

Nel corso del 2017 è proseguito il lavoro con la Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Città di Torino a cui l'Ufficio della Consigliera ha collaborato attivamente nel gruppo di lavoro "Forum CUG" promosso dalla Consigliera di parità regionale