



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



# ***RAPPORTO ANNUALE***

***ANNO 2018***

***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 2018**

### **INDICE**

Premessa	pag. 3
Analisi del mercato del lavoro in Piemonte e nella Città Metropolitana di Torino nel 2018 -un primo quadro statistico-	pag. 8
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 11
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 14
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2018	pag. 22

## **Premessa**

Nell'anno 2018 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).

Nel corso dell'anno si è intensificata l'attività di collaborazione con la Consigliera Silvia Cossu delegata ai Diritti sociali e Parità della C.M.T e il servizio Pari Opportunità per sensibilizzare e informare i Comuni dell'area metropolitana, suddivisi in 11 aree omogenee, sull'attività di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (rete territoriale, nodi, centri informativi), sulla presenza della consigliera di parità e sul monitoraggio dei piani di azioni positive (P.A.P) e istituzione dei Comitati Unici di Garanzia (C.U.G) richiesti alle Amministrazioni come da normativa vigente in materia. Sono stati organizzati specifici incontri di presentazione delle azioni promosse dalla Città Metropolitana. In tale ambito è emersa la necessità di approfondire questa attività sul territorio, anche nell'ottica di promuovere una rete C.U.G della Città Metropolitana con l'obiettivo di informare/formare le amministrazioni ancora inadempienti e permettere lo scambio di buone prassi tra amministrazioni. Inoltre questi incontri hanno anche favorito l'ascolto dei territori con particolare attenzione alla violenza di genere non solo in ambito domestico ma anche nei luoghi di lavoro per promuovere tre importanti iniziative dell'Ente che hanno come denominatore comune proprio la costituzione e la diffusione di reti territoriali di contrasto alla violenza e alla discriminazione:

- il CCVD (Coordinamento Cittadino contro la violenza alle donne)
- il "Tavolo per l'ascolto e il trattamento dei maltrattanti"
- il "Nodo metropolitano contro le discriminazioni" (ai sensi della L.R n.5/2016) con cui si è realizzato in collaborazione con le O.O.S.S. e l'Agenzia Piemonte Lavoro - Centri per l'impiego - il vademecum "Liberiamo il lavoro" contro le discriminazioni

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

azioni positive, di progetti e di buone prassi per una maggiore sensibilizzazione verso una cultura di parità.

E' di tutta evidenza quanto sia ancora necessario contrastare la disoccupazione giovanile e le crisi industriali, con iniziative, realizzate anche in collaborazione con l'Agencia 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 raccolti 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 e alla fruizione dei permessi L.104 per cura di familiari.

Certamente nel fronteggiare queste emergenze occorre andare sempre più nella direzione della prevenzione, non fermarsi al contenzioso, ma intraprendere, come azione positiva fondativa, la via della responsabilità sociale delle imprese 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/ dei 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 2018 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'Agenzia 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; con la

divulgazione di materiale didattico ad hoc presso le Agenzie Formative della Città Metropolitana e profili formativi - moduli formativi standard con competenze relativi alla "parità uomo donna e non discriminazione" inseriti nel "Repertorio delle qualificazioni e degli standard formativi della Regione Piemonte" ([www.sistemapiemonte.it/vetrinaweb/](http://www.sistemapiemonte.it/vetrinaweb/)) per l'aggiornamento dei docenti e la formazione di referenti di parità.

- 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 Garanzia<sup>1</sup>) 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 (*Agenzia per la mobilità metropolitana e regionale, Agenzia Territoriale per la casa, Città della Salute e della scienza, Ordine Mauriziano, Asl TO1 e TO2, Arpa Piemonte, Camera di Commercio, Città Metropolitana, Comune di Torino, Politecnico, Università e Regione Piemonte*) 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

---

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

diffusa che un ambiente di lavoro sereno è condizione essenziale per assicurare servizi alla collettività efficienti e produttivi;

- collaborazione con Consigliera di Parità regionale per l'organizzazione dell'evento "Secondo Forum regionale dei C.U.G." (Torino, 6 giugno 2018) per ampliare il raggio di azione della Rete del Comune di Torino che ha visto coinvolte molte P.A. della Città Metropolitana e della Regione e partecipazione ai lavori del Tavolo dei CUG del Piemonte.
- collaborazione con il nuovo C.U.G della Città Metropolitana, partecipazione ai lavori, in particolare all'elaborazione del P.A.P per il triennio 2019- 21 e all'avvio rete CUG della Città Metropolitana con relativo monitoraggio su CUG nominati e P.A.P in corso di validità.
- collaborazione con la Consigliera di Parità regionale per il progetto "Più donne nei CDA e posizioni apicali" e partecipazione alle sessioni formative.

La sfida è nella concreta possibilità di proseguire l'attività, se ci sarà la volontà politica di garantire gli strumenti necessari all'Ufficio della Consigliera perché al 31/12/ 2018 sono state attribuite le risorse minime per garantire la liquidazione dei permessi al datore di lavoro fino al 30/7/2018 (data di pensionamento), i successivi tre mesi di indennità, come stabilito in sede di Conferenza Stato Regioni, ma sarebbe necessario poter contare su qualche risorsa economica aggiuntiva 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 molto utile nelle soluzioni prospettate dei casi, come veniva fatto negli anni precedenti col Fondo nazionale; inoltre considerata l'estensione territoriale della Città Metropolitana dovrebbe essere possibile prevedere una suddivisione di compiti e non solo la sostituzione in caso di assenza della consigliera effettiva
- la possibilità di organizzare aggiornamenti normativi e metodologici 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

## **Analisi del mercato del lavoro in Piemonte e nella Città metropolitana di Torino nel 2018 -un primo quadro statistico-**

Nel 2018<sup>2</sup> è proseguito in Piemonte il trend di miglioramento registrato in particolare nella seconda metà del 2017 e nei dati di media annua 2018 rilasciati dall'ISTAT il numero di occupati in regione è aumentato di 12.000 unità, concentrati tra i maschi, nell'industria manifatturiera, nel lavoro autonomo e tra i rapporti a tempo pieno. Mostra una lieve flessione l'occupazione femminile (-5.000 lavoratrici), penalizzata dalla *performance* negativa delle attività terziarie; resta stabile il numero dei dipendenti, fra cui però si registra un consistente aumento del lavoro a tempo determinato, analogo a quello dell'anno precedente (poco meno di 30.000 unità), che porta la sua incidenza a sfiorare il 15% rispetto all'11% del 2016, mentre si riduce in misura corrispondente l'occupazione di tipo permanente.

L'occupazione mostra un andamento dinamico nel primo semestre, quando la crescita è mediamente di 27.000 unità, mentre nella seconda metà dell'anno il saldo è tendenzialmente negativo, soprattutto a causa della contrazione registrata nei servizi, a fronte di un *trend* di costante aumento nel settore industriale. Tale dinamica differenziata tra i due semestri trova conferma anche nei dati degli avviamenti al lavoro, fra cui si registra un forte rallentamento già a partire dal secondo trimestre 2018. Si osserva inoltre un rafforzamento delle componenti più qualificate; il contenuto aumento degli addetti è frutto di un calo dei lavoratori con la sola scuola dell'obbligo (-25.000) e un aumento di quelli più scolarizzati, in specie dei laureati (+28.000), dinamiche che riflettono, in buona parte, le modifiche nei livelli di istruzione della popolazione piemontese, e dove comunque il livello terziario di istruzione resta appannaggio di una minoranza, anche se in espansione (i laureati sono il 22% degli occupati nel 2018).

La disoccupazione diminuisce nella nostra regione del 10% (-18.000 unità), con una maggiore accentuazione fra le donne, secondo una tendenza diffusa anche sul territorio nazionale. Il tasso di disoccupazione scende quindi di quasi un punto percentuale (dal 9,1% all'8,2%), e si riduce un po' il divario rispetto al valore medio delle regioni settentrionali (6,6%).

La flessione registrata in Piemonte si ripartisce equamente tra le varie componenti professionali (disoccupati in senso stretto, in cerca di prima occupazione, ex inattivi), ma va rimarcata in generale un'evidente distinzione di genere: fra gli uomini si

<sup>2</sup> Analisi del mercato del lavoro in Piemonte e nella Città metropolitana di Torino nel 2018 -un primo quadro statistico-

elaborata dal competente Osservatorio Regionale MDL - Direzione Coesione Sociale Regione Piemonte sulla base dei dati forniti dall'Istat.

assiste ad un aumento della partecipazione al lavoro, con una flessione dell'area di inattività, specie delle forze di lavoro potenziali, che indica un'emersione sul mercato di soggetti precedentemente inattivi che ha trovato uno sbocco occupazionale, in una fase più favorevole alla componente maschile per le tendenze settoriali prima analizzate. Fra le donne si verifica piuttosto il fenomeno opposto: si riduce la partecipazione al lavoro (diminuiscono sia le occupate che le disoccupate, ma anche le forze di lavoro potenziali), per cui il tasso di attività scende dal 65,6 al 64,8%, tornando sui livelli del 2016, e aumenta per conseguenza la quota di donne inattive che si dichiarano non disponibili al lavoro.

Emerge quindi una relativa criticità della condizione femminile, che tende ad accentuare le disparità di genere di ordine strutturale, ben note. Sembra migliorare, per contro, la situazione dei giovani, anche se in questo caso restiamo ben lontani dai livelli di occupazione e disoccupazione del periodo pre-crisi. Se guardiamo alla fascia 15-29 anni, oggetto principale delle politiche in corso (anche se per la concessione dell'attuale bonus occupazionale si è estesa la soglia superiore ai 35 anni), il tasso di occupazione sale dal 35,4 al 37,1%, restando di due punti inferiore al dato medio del Nord, ma ben al di sotto del dato piemontese del 2008, attestato al 48,2%; il tasso di disoccupazione si riduce sensibilmente, dal 23,5 al 19,9%, ma il distacco con i livelli del Nord Italia è più netto, di 4,5 punti percentuali, e ancora più rilevante è il divario con il valore toccato dall'indicatore nel 2008, quando era del 10,6%, poco meno della metà di oggi.

Sono in ogni caso da ritenere incoraggianti i risultati attuali, su cui incidono le politiche a vario titolo avviate a favore dei giovani, a partire da Garanzia Giovani, ora sospesa, ma in via di riattivazione, così come la risalita dei contratti di apprendistato, che erano scesi al minimo di 15.300 unità nel 2015, compresi dalla decontribuzione offerta ai rapporti a tempo indeterminato, ma che sono progressivamente cresciuti, arrivando nel 2018 a quota 28.000.

L'area di competenza della Città Metropolitana, che corrisponde a quella dell'ex Provincia di Torino, partecipa in linea generale alle tendenze rilevate a livello regionale, soprattutto per quanto riguarda l'occupazione, che aumenta di 8.000 unità, concentrate tra gli uomini e tra i dipendenti nell'industria e gli indipendenti in agricoltura, mentre resta negativo (-5.000 unità) il bilancio annuale nelle attività terziarie, penalizzate dalla caduta del lavoro subordinato. Migliora quindi il tasso di occupazione, sia quello generale (dal 69,6 al 70,4% nella fascia 20-64 anni), sia quello giovanile, fino a 29 anni (dal 33,7 al 35,5%, una crescita che interessa però in questo caso solo i maschi).

Fra le donne invece il numero di occupate resta invariato, quello delle disoccupate diminuisce di 4.000 unità, per cui il tasso di attività aumenta solo fra gli uomini e si riscontra in questa fase una debolezza della componente femminile, su cui incide certamente la *performance* negativa del ramo dei servizi.

Fra i giovani, invece, in coerenza con quanto avviene sul lato dell'occupazione, si riducono i livelli di disoccupazione, con un tasso che fino ai 29 anni scende dal 24,8% al 22,6%, distribuito per genere.

Un quadro che appare nel complesso positivo, pur se non esaltante, va segnalato il rallentamento rilevato dall'ISTAT nel secondo semestre. Rallentamento che va forse associato, anche se le dinamiche non sono sempre così allineate, al rallentamento generale dell'economia, che ha fatto parlare di una situazione tendenzialmente recessiva, nonché la situazione congiunturale difficile che pare caratterizzare la condizione femminile, dopo che le donne avevano superato con danni limitati, almeno rispetto agli uomini, il periodo prolungato di crisi. Si capirà nel prosieguo se queste tendenze troveranno conferma, ma appare difficile attendersi, nel breve periodo, una svolta significativa, è più probabile che si mantenga la *performance* attuale in attesa di tempi più favorevoli.

## **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 Stato Regioni del 26/5/2016) si è comunque garantita la continuità del servizio per l'anno 2016 con le risorse residue, mentre per gli anni successivi l'Ente avrebbe dovuto stanziare fondi propri.

Nell'anno 2018 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'Ufficio della Consigliera Nazionale, all'aggiornamento di regolamenti e direttive in materia di discriminazioni, supporto alla redazione di osservazioni relative ai Piani Azioni Positive (P.A.P.) inviati dai Comuni dell'area metropolitana, supporto all'attività di monitoraggio dei P.A.P.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell'Ufficio, ormai ridotte ai soli rimborsi permessi (fino al 1 agosto 2018 data pensionamento) e missioni è in carico al Servizio Politiche Sociali e di Parità, Dirigente Elena Di Bella in scadenza a dicembre 2018 per una complessiva riorganizzazione dell'Ente.

Il servizio dal 1 gennaio 2019 è confluito nel "Dipartimento Istruzione, pari opportunità, welfare" con la nuova Dirigente Monica Tarchi.

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

- le scarse risorse economiche: azzeramento del "Fondo Nazionale" dal 2015
- l'esiguità del monte-ore della Consigliera (30 ore medie mensili) rispetto ad un territorio come quello della Città Metropolitana, senza alcuna distinzione per numero di comuni o di abitanti di un territorio rispetto ad un altro;
- 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;
- 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).

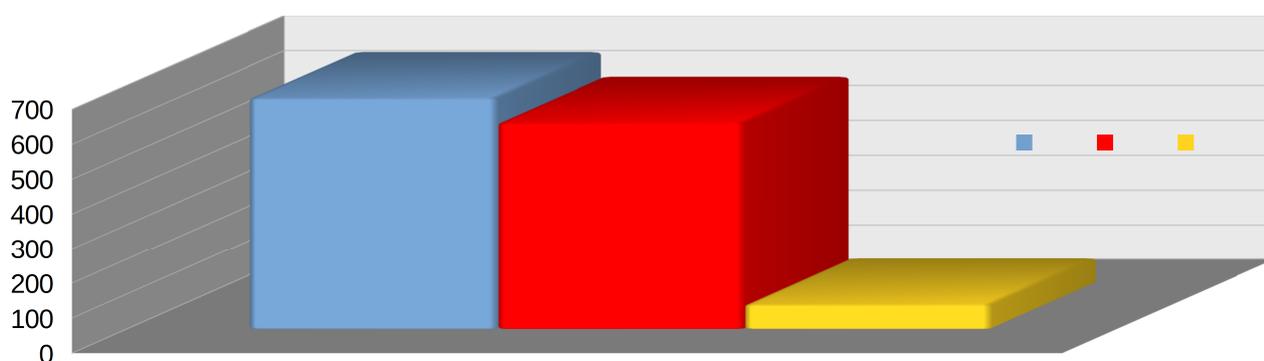
## B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

Nel **2018** si sono rivolti al nostro Ufficio<sup>3</sup> 665 utenti: quelli per cui si è effettivamente aperto un'istruttoria formale, con colloquio e attività di mediazione, sono stati 75, (donne 68, uomini 7)

In molti casi (546) sono state fornite informazioni o consulenze telefoniche. Il numero delle consulenze fornite tramite e-mail è stato di 262 e sono state riorientate presso altri Uffici, per motivi di competenza, 43 persone.

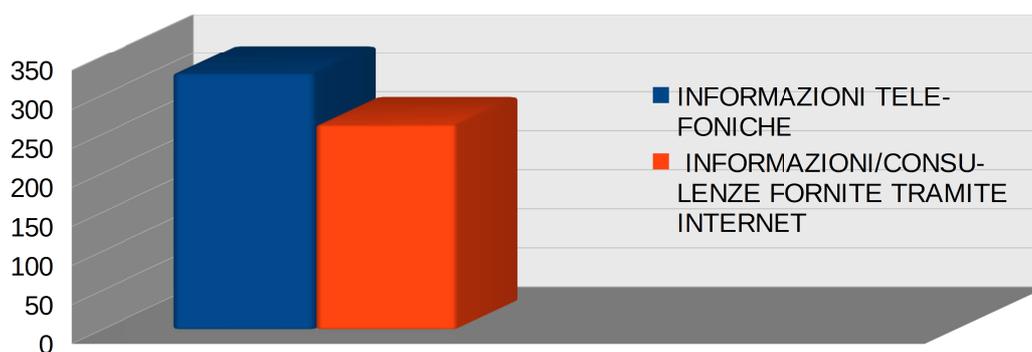
### Casi totali trattati nel 2018

CASI TOTALI	665
DONNE TOTALI	594
UOMINI TOTALI	71



Sebbene anche nel **2018** 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	328
INFORMAZIONI/CONSULENZE FORNITE TRAMITE INTERNET	262



<sup>3</sup>

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

## COLLOQUI

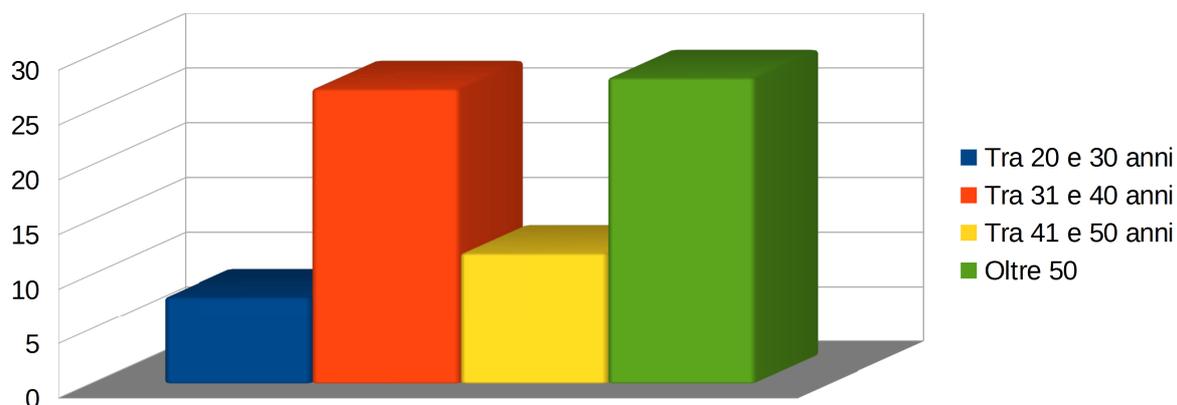
I dati di seguito riportati riguardano i soli casi per cui si è aperta una procedura formale, con uno o più colloqui personali con la Consigliera.

Su 75 casi trattati, in 20 casi, in accordo con le/gli utenti si è provveduto ad inviare una lettera per convocare l'azienda, a cui è seguita la redazione di un verbale di Conciliazione. In 34 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 18 casi è stata sufficiente un'azione di mediazione, in 2 casi si trattava di persone disoccupate e in 1 caso è stato richiesto un intervento in giudizio ad iuvandum.

- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (68 a fronte di 7 uomini) e sale l'età di coloro che si rivolgono all'Ufficio: ben 28 hanno oltre 50 anni, 12 dai 41 ai 50 anni, 27 dai 31 ai 40 anni e solo 8 tra i 20 e i 30 anni.

### Tabella età' utente

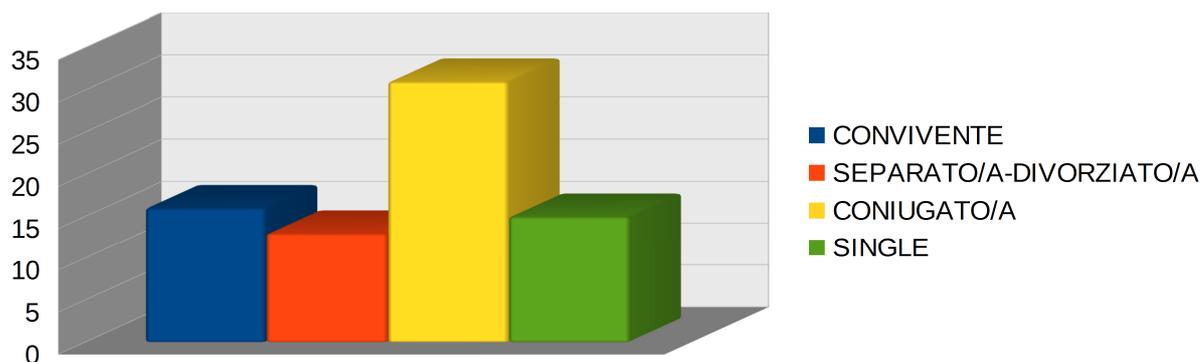
Tra 20 e 30 anni	8
Tra 31 e 40 anni	27
Tra 41 e 50 anni	12
Oltre 50	28



1. **La situazione familiare:** prevale il numero dei/lle coniugati/e e conviventi; gli/le utenti hanno prevalentemente uno/a (18) o due figli/e (20), e 34 utenti non hanno figli/e.

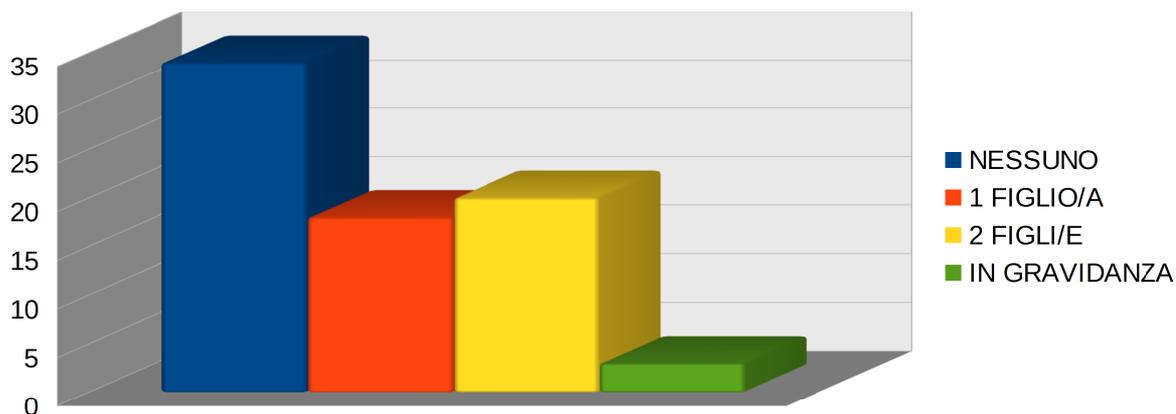
### Tabella situazione familiare

CONVIVENTE	16
SEPARATO/A-DIVORZIATO/A	13
CONIUGATO/A	31
SINGLE	15



### Tabella numero figli

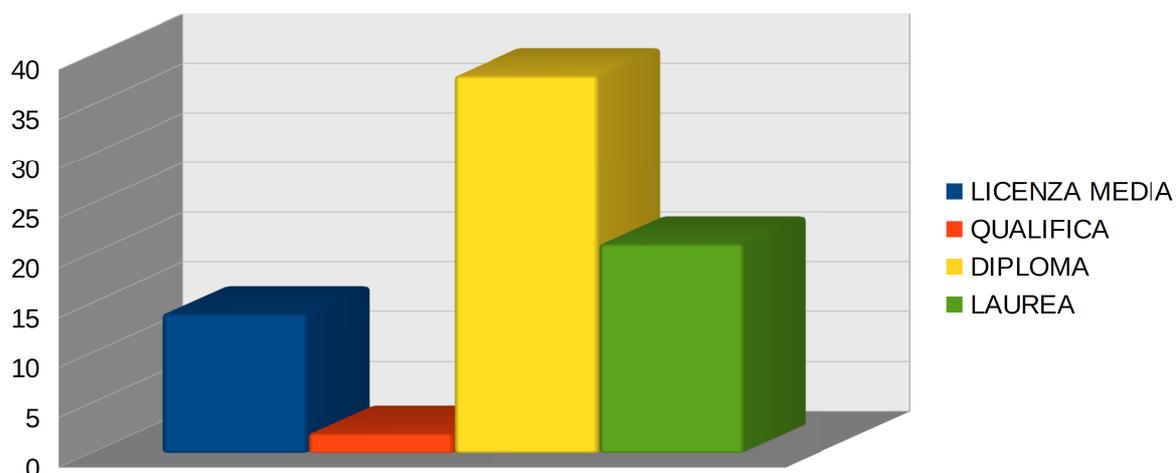
NESSUNO	34
1 FIGLIO/A	18
2 FIGLI/E	20
IN GRAVIDANZA	3



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono un titolo di studio elevato (38 il diploma e 21 con la laurea).

### Tabella titolo di studio

LICENZA MEDIA	14
QUALIFICA	2
DIPLOMA	38
LAUREA	21

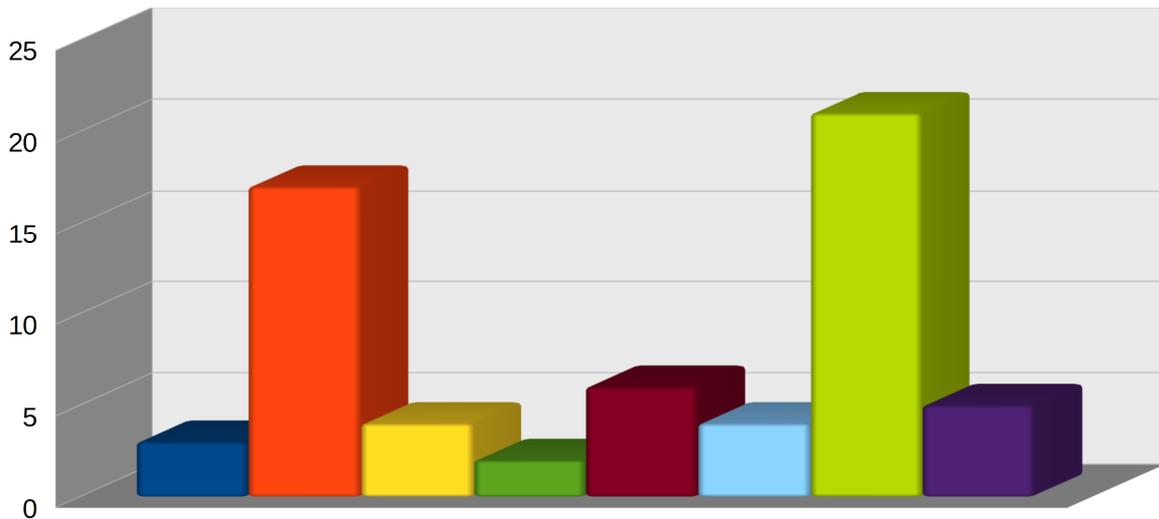


- **La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria e il part-time. Persistono alcuni casi di demansionamento, vessazioni, licenziamento al rientro dal congedo per la maternità.

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 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 avuta una discriminazione multipla)**

ACCESSO AL LAVORO	3
CONCILIAZIONE E ORARIO DI LAVORO	17
PROGRESSIONE CARRIERA	4
DISPARITA' SALARIALE	2
MATERNITA'/PATERNITA'	6
MOBBING	4
MOLESTIE	13
REGOLAMENTI, CONTRATTAZIONE, ORGANIZZAZIONE DISCRIMINATORIA	21
ALTRO	5

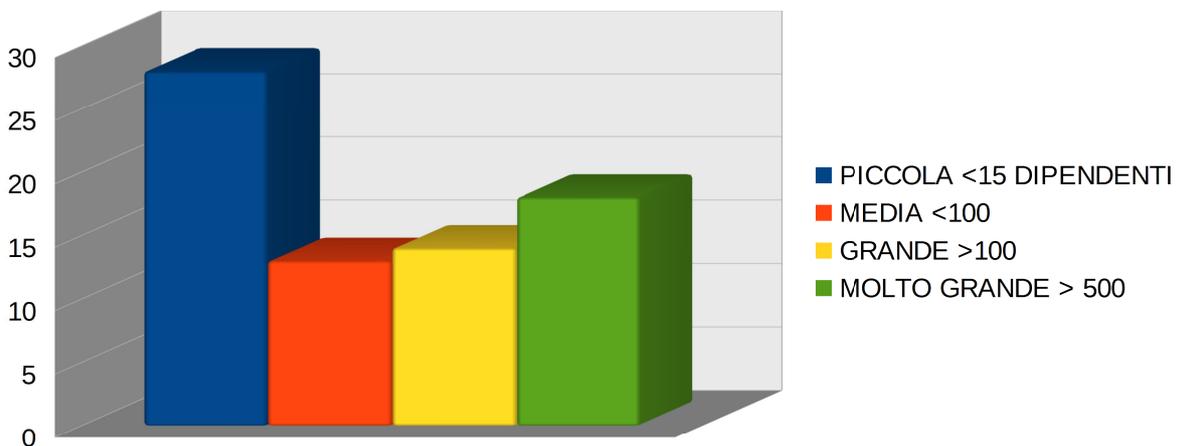


- ACCESSO AL LAVORO
- CONCILIAZIONE E ORARIO DI LAVORO
- PROGRESSIONE CARRIERA
- DISPARITA' SALARIALE
- MATERNITA'/PATERNITA'
- MOBBING
- REGOLAMENTI, CONTRATTAZIONE, ORGANIZZAZIONE DISCRIMINATORIA
- ALTRO

- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti sono grandi o molto grandi per numero di dipendenti (18 e 14), seguite da quelle piccole (28 imprese con meno 15 dipendenti).

### Tabella tipologia azienda

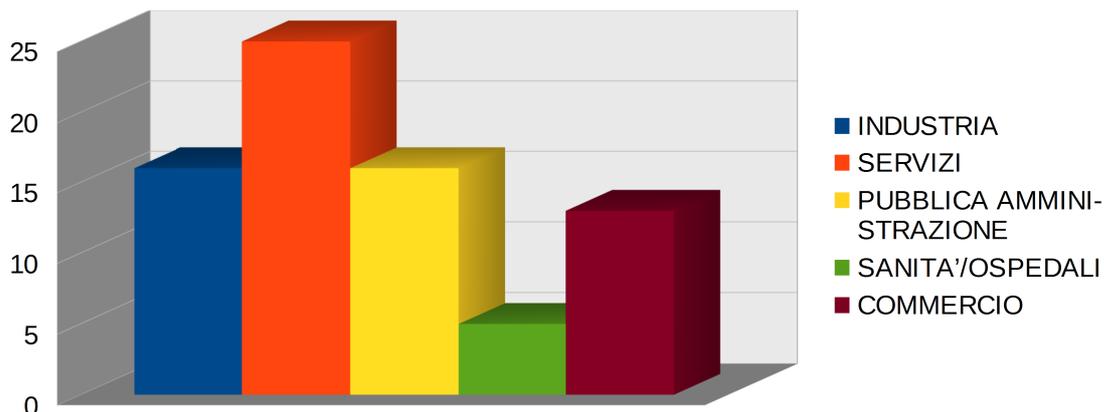
PICCOLA <15 DIPENDENTI	28
MEDIA <100	13
GRANDE >100	14
MOLTO GRANDE > 500	18



## Tabella settore attività

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

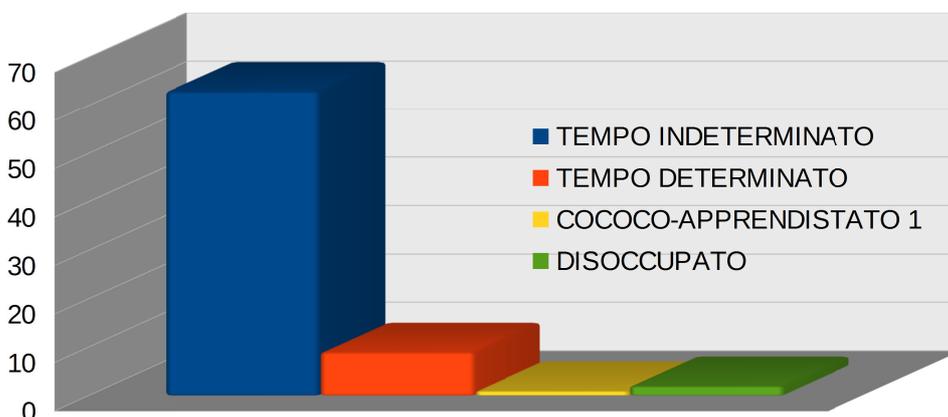
INDUSTRIA	16
SERVIZI	25
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	16
SANITA'/OSPEDALI	5
COMMERCIO	13



- **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	63
TEMPO DETERMINATO	9
COCOCO-APPRENDISTATO	1
DISOCCUPATO	2

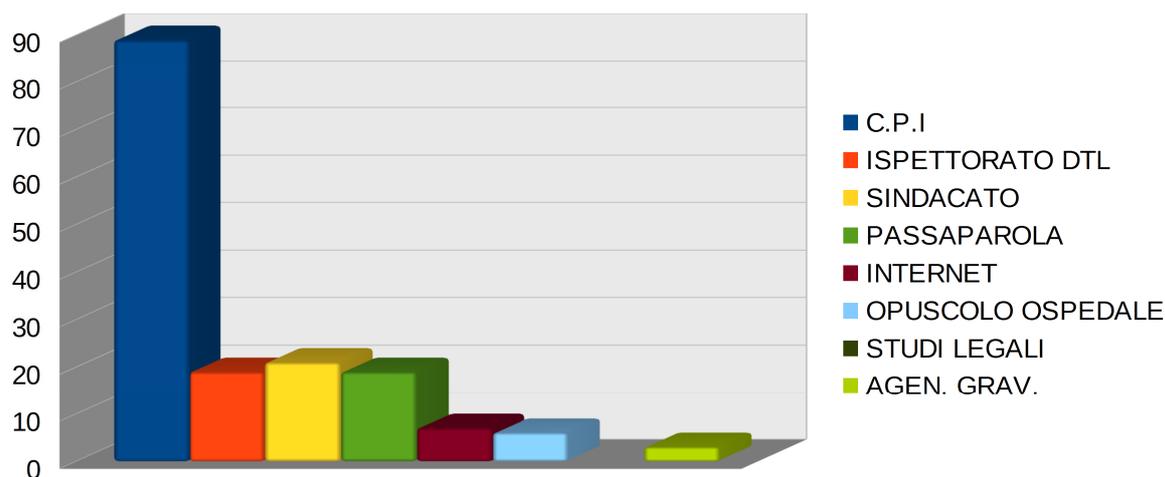


FULL TIME	51
PART TIME	22

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

#### Tabella provenienza dei casi

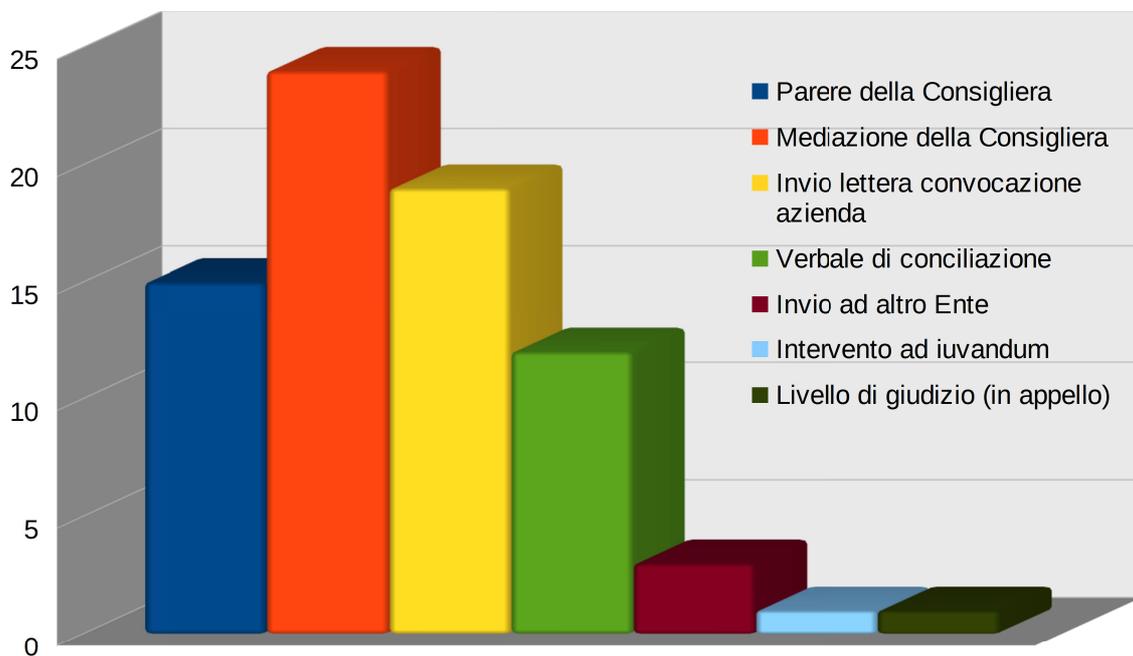
C.P.I	89
ISPETTORATO DTL	19
SINDACATO	21
PASSAPAROLA	19
INTERNET	7
OPUSCOLO OSPEDALE	6
STUDI LEGALI	0
AGEN. GRAV.	3



- • **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 (12 aziende), quasi sempre con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

## Tabella esito

Parere della Consigliera	15
Mediazione della Consigliera	24
Invio lettera convocazione azienda	19
Verbale di conciliazione	12
Invio ad altro Ente	3
Intervento ad iuvandum	1
Livello di giudizio (in appello)	1



### C. Attività svolte nel corso dell'anno 2018

La Consigliera nel corso del 2018 ha partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative sul territorio<sup>4</sup> in ambito di promozione e sensibilizzazione sulle tematiche di Pari Opportunità in rappresentanza dell'Ufficio anche coadiuvata dal suo collaboratore. Numerose comunque rimangono le richieste di formazione a cui purtroppo non è possibile dare una risposta positiva permanendo le attuali condizioni di lavoro.

- 11 gennaio - Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere/i di Parità Roma e alle successive sessioni del gruppo di lavoro sulla "revisione della norma riguardante la figura della/dei consigliere/i di parità"
- 8 febbraio – partecipazione Comitato di Raccordo CCVD e successive riunioni di coordinamento
- 7 marzo -Partecipazione presentazione Progetto FAMI Piemonte contro le discriminazioni
- 8 marzo – Partecipazione Evento della Città Metropolitana
- 9 aprile – Riunione rete consigliere di parità del Piemonte
- 11 maggio Partecipazione al Salone del Libro evento "Potere alla Parola" Comitato Se non ora Quando Torino
- 13 maggio Partecipazione al Salone del Libro Intervento con CMT e O.O.S.S.
- 6 giugno – Partecipazione 2° Forum C.U.G. del Piemonte
- 17 ottobre – Partecipazione al Tavolo di Lavoro Regionale "Più donne nei CDA e nelle posizioni apicali"
- Partecipazione al lavoro annuale del "Coordinamento Cittadino Contro la Violenza alle Donne" Comune di Torino e al gruppo di raccordo
- Partecipazione a riunioni del "Tavolo Metropolitan per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei *maltrattanti*"
- Partecipazione ai lavori del Nodo Antidiscriminazione UNAR Regione Piemonte Città Metropolitana Torino

---

<sup>4</sup> compatibilmente alle 30 ore medie mensili di permesso di cui può usufruire e con precedenza accordata all'attività dei colloqui e gestione casi

## **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 nel 2017 ma con scarsa partecipazione poiché la situazione delle nomine nei territori (ex- province) non era stata ancora definita. Nel corso del 2018 sono state proposte almeno due riunioni da parte della consigliera della città metropolitana soprattutto in risposta alla sollecitazione di una riunione con la Consigliera nazionale ma non vi è stato consenso e adesione da parte delle altre consigliere nominate (regionali, prov.Biella, prov. Vercelli, prov.Asti).

- **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 2018 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 2018 e applicazioni della L.R. n.5. Inoltre sono stati esaminati alcuni casi di discriminazione multipla nei luoghi di lavoro in modo congiunto.

- **Rete dei Comitati Unici di Garanzia**

Nel corso del 2018 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 nell'ambito del progetto: "Tavolo dei CUG del Piemonte".