



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2016

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 2016

INDICE

Premessa	pag. 3
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 11
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 15
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2016	pag. 21

Premessa

Nell'anno 2016 ho proseguito l'attività di Consigliera fino al mese di giugno 2016 in regime di pro-rogatio della precedente nomina del 17/5/2011, scaduta a maggio 2015 e poi con la nuova nomina - luglio 2016 - da parte del Ministero del Lavoro su designazione della Città Metropolitana di Torino per il secondo mandato. Contestualmente è stata anche nominata la consigliera di parità supplente nella persona dell'Avv.ta Michela Quagliano.

Purtroppo il secondo semestre 2016 è stato caratterizzato da un periodo di transizione a seguito delle Elezioni Amministrative del Comune di Torino (nel mese di giugno), che hanno comportato anche l'avvicendamento del Sindaco e del Consiglio Metropolitan per la Città Metropolitana di Torino, periodo in cui è stato difficile operare e portare avanti iniziative per l'assenza dei decisori politici e di un preciso riferimento organizzativo. Il nuovo Consiglio Metropolitan è stato nominato in data 12 ottobre e le deleghe ai/alle consiglieri/e referenti sono state attribuite in data 21 dicembre e quindi solo all'inizio del 2017 è stato possibile presentare l'attività dell'Ufficio della Consigliera di parità e 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 mancanza delle risorse con un bilancio 2016 approvato a fine anno con molte difficoltà. 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 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 2016 è proseguito in Piemonte il trend di miglioramento generale del mercato del lavoro avviato nella seconda metà del 2014. Sul lato dell'occupazione si può osservare però un evidente rallentamento rispetto alla *performance* del 2015 e un dinamismo sensibilmente inferiore a quello rilevabile nelle principali regioni del Nord Italia.

I dati ISTAT delle Forze di Lavoro mostrano per la nostra regione¹ un incremento di 12.000 occupati, più che dimezzato rispetto al risultato dell'anno precedente, quando i

¹ (a cura dell'Osservatorio Regionale Mercato Lavoro - O.R.M.L.- Regione Piemonte - Direzione Coesione Sociale - Settore Politiche del lavoro)

posti di lavoro aggiuntivi erano stimati in 26.000 unità, e una flessione consistente della disoccupazione (-18.000 unità), solo di poco inferiore a quella registrata nel 2015.

Malgrado i recenti progressi, restiamo comunque ancora lontani dai livelli pre-crisi: gli occupati sono 50.000 in meno rispetto al 2008 (-2,7%), con un vero e proprio crollo nelle costruzioni (-27%), l'area di attività più in affanno e un evidente regresso anche nell'industria (-5,5%). Ha già ampiamente recuperato, invece, il terziario, dove i posti di lavoro sono nel 2016 17.000 in più sull'annualità di partenza.

Sul territorio, i principali indicatori 2016, specie considerando il tasso di disoccupazione, individuano due province meno dinamiche, Torino ed Alessandria, dove i livelli di disoccupazione si mantengono sopra la soglia del 10% e il tasso di occupazione sta sotto la media regionale, con le altre subaree in una posizione intermedia, variamente graduata, soggetta ad oscillazioni annuali.

Il quadro permane dunque ancora critico, ma in un contesto di progressiva uscita dal tunnel della crisi, che pare procedere con una certa regolarità nell'ultimo biennio, anche se il ritmo nel 2016 è stato rallentato, per la presenza di fattori di contesto meno favorevoli, ma anche perché si è perso l'effetto trainante che nel 2015 avevano prodotto i provvedimenti governativi di incentivo ad assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato. I livelli di disoccupazione si mantengono ovunque elevati, e questa difficoltà nei processi di (ri)collocazione si individua come il principale fattore critico da aggredire per ripristinare fra la popolazione livelli di reddito sufficienti, se non adeguati, vista l'estensione dell'area della povertà, o comunque, della sensibile crescita del disagio familiare legato spesso a problemi di mera sopravvivenza quotidiana.

A contrasto di questi nodi critici (ma altri se ne potrebbero citare, a partire dalla svalorizzazione delle risorse umane sottesa alle difficoltà di inserimento al lavoro dei giovani, e tanto più grave nel caso delle donne, il cui investimento in formazione assume ormai una palese connotazione di *overeducation*, in mancanza di congrui percorsi di carriera) è necessario che si sviluppino efficaci politiche del lavoro che mettano in evidenza e aggrediscano il divario di genere mai risolto.

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 2016 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*) alle iniziative congiunte con le Associazioni presenti sul Territorio, Centri Anti-violenza e il Coordinamento Cittadino Contro la Violenza alle Donne (*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 sempre 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 "Move up" (Destinazioni alternative) (<http://www.regione.piemonte.it/moveup/>) con il coinvolgimento di 240 scuole di ogni ordine e grado, genitori e insegnanti sul rispetto delle diversità, prevenzione della violenza, bullismo e uso consapevole delle nuove tecnologie.
- 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.

- La L.R. n.5 "ha come obiettivo principale quello di fornire la nostra regione di una base giuridica più salda e aggiornata contro ogni forma di discriminazione sia essa per sesso, colore della pelle, origine etnica o sociale, caratteristiche genetiche, lingua, religione, convinzioni personali, opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, appartenenza ad una minoranza nazionale, patrimonio, nascita, disabilità, età, orientamento sessuale, identità di genere e ogni altra condizione personale o sociale. L'amministrazione regionale potrà però modificare quei regolamenti e quelle disposizioni presenti nella normativa regionale, relativi a prestazioni sanitarie, politiche sociali, diritto alla casa, formazione professionale e istruzione, lavoro e imprenditorialità, cultura, trasporti e mobilità, in contrasto con i principi sanciti dalla nuova legge e quindi andando a tutelare le famiglie anagrafiche e i/le cittadini/e stranieri/e.

La L.R. intende innanzitutto colmare una lacuna normativa. Come è noto i principi di non discriminazione e di parità di trattamento sono largamente presenti sia nella nostra Costituzione che nei Trattati dell'Unione europea, allo stesso modo deve essere fatto a livello regionale. Le Regioni, nei limiti delle loro competenze, possiedono tutta la legittimità ad operare affinché dall'enunciazione degli stessi si proceda ad una loro corretta applicazione e implementazione. Un altro obiettivo è quello di definire gli strumenti operativi utili per l'intervento regionale, fornendo le risorse necessarie. In particolare il Piano regionale contro le discriminazioni, che raccoglie ogni tre anni gli obiettivi da raggiungere, indica gli strumenti necessari per raggiungerli, quelli utili per la valutazione ed il percorso di partecipazione per la stesura, l'implementazione e la valutazione dello stesso a partire dagli organismi regionali fino alle autonomie locali e all'associazionismo.

La seconda legge regionale "*Interventi di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli*" ha come obiettivo principale quello di assumere i caratteri di legge quadro in materia di prevenzione e contrasto della violenza di genere e per il sostegno alle donne vittime di violenza ed ai loro figli, con l'intento di mettere a sistema, valorizzare e potenziare quanto già esiste a livello di reti locali e di risorse territoriali, attraverso azioni coordinate in un piano, che veda coinvolti tutti gli attori (istituzionali e non) a diverso titolo impegnati sulla tematica.

Sul piano normativo nazionale la L. 119/2013 individua tra i principali obiettivi, quello di "...potenziare le forme di assistenza e di sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli, attraverso modalità omogenee di rafforzamento della

rete dei servizi territoriali, dei centri antiviolenza e dei servizi di assistenza alle donne vittime di violenza". La L.R. si propone di mettere a sistema e valorizzare l'esperienza rilevante finora maturata in Piemonte, adeguando, consolidando e ampliando le previsioni normative contenute sia nella LR 11/2008 istitutiva del "Fondo di solidarietà per il patrocinio legale alle donne vittime di violenza e maltrattamenti" che nella LR 16/2009 istitutiva dei centri antiviolenza con case rifugio. L'istituzione su alcuni territori, ed il consolidamento delle esperienze di Centri Antiviolenza nella Regione Piemonte ha preso avvio con l'entrata in vigore della L.16/2009, sulla base della quale risultano attivi n. 17 Centri Antiviolenza, diffusi su tutto il territorio regionale. Le Case Rifugio risultano essere 9. Obiettivo della legge è sistematizzare il quadro delle disposizioni regionali, in modo unitario ed integrato, ampliandolo inoltre all'ambito degli interventi per l'inserimento/reinserimento socio-lavorativo delle donne vittime di violenza, alla sperimentazione di interventi per gli autori della violenza, alla formazione degli operatori dei servizi, ad azioni di sensibilizzazione e prevenzione del fenomeno nell'ambito del lavoro, del sistema scolastico, educativo e del tempo libero, con una costante e specifica attenzione anche alla presenza di eventuali minori vittime di violenza assistita. Tra gli aspetti salienti della L.R. è l'introduzione della sperimentazione di interventi, su tutto il territorio regionale, per gli autori della violenza, soprattutto di violenza domestica, stabilendo altresì il coinvolgimento di organismi istituzionali, delle reti territoriali dei Centri antiviolenza e di altri soggetti del privato sociale per la realizzazione di appositi interventi di recupero e accompagnamento, comprese le carceri.

- collaborazione con Ufficio Pari Opportunità del comune di Torino per la promozione e il consolidamento della rete dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia²) 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

²

L.183/2010

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 di un evento programmato per i primi mesi 2017 "Forum regionale dei C.U.G." per ampliare il raggio di azione della Rete del Comune di Torino coinvolgendo il maggior numero possibile di P.A. della Città Metropolitana e della Regione.
- collaborazione con Consiglieria di Parità regionale per il "Tavolo delle Maternità". Il Tavolo nasce come luogo di incontro, discussione, proposta sui temi della maternità e della genitorialità, con il coinvolgimento delle organizzazioni datoriali, degli ordini professionali e delle parti sociali, sia dal punto di vista delle imprese e dei costi (economici, organizzativi e formativi), con particolare riguardo alla piccola e media impresa; sia dal punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori (dipendenti del settore privato e pubblico, ma anche liberi professionisti e autonomi), con il denominatore comune del "valore sociale della 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 Consigliera perché al 31/12/ 2016 sono state esaurite le risorse residue attribuite dal Fondo nazionale, gestite in questi ultimi quattro anni in regime di massima economia.

In tale direzione occorrerà predisporre una sollecita integrazione al bilancio della Città Metropolitana 2017 poiché, 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 medie³ 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.

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

³ D.lgs. 151 /2015 art. 35:" *l'eventuale retribuzione dei suddetti permessi e' rimessa alla **disponibilita'** finanziaria dell'**ente di pertinenza che, su richiesta, e' tenuto a rimborsare** al datore di lavoro quanto in tal caso corrisposto per le ore di effettiva assenza"*

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):

1. 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. 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.

Nel primo semestre 2016 l'Ufficio ha potuto beneficiare come personale di una unica risorsa a tempo pieno:

Antonella Corigliano (dipendente dell'Ente – Servizio Politiche Sociali e Parità) designata per l'ufficio con compiti di segreteria e supporto alle attività della Consigliera, la gestione e/o partecipazione alle Reti interne alla Città Metropolitana, quali quella delle Referenti di parità dei Centri per l'Impiego; la gestione e/o partecipazione alle Reti nell'ambito delle pari opportunità esterne, quali quelle delle Agenzie Formative e Rete dei C.U.G. della Città di Torino; assistenza nelle attività di conciliazione con aziende e primo filtro con utenti; rapporti con avvocati esterni e con la consulente legale dell' Ufficio, rapporti con il Ministero del Lavoro finalizzati all'invio dati all'Osservatorio Nazionale sulla contrattazione decentrata e alla Banca Dati attività antidiscriminatoria, al "Monitoraggio per la rilevazione delle attività intraprese dalle Consigliere di parità regionali e provinciali ai fini del rispetto del principio di non

discriminazione e delle promozione delle pari opportunità per lavoratori e lavoratrici” predisposto dal Ministero, 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

Nel secondo semestre, purtroppo, a causa di una lunga assenza della dipendente che si è protratta fino alla fine dell’anno, l’Ufficio è stato dotato di un’altra risorsa solo a tempo parziale:

Gabriele Fasolino che ha svolto essenzialmente compiti di segreteria e assistenza alle attività di conciliazione con le aziende, redazione di osservazioni relative ai P.A.P inviati dai Comuni. Sono rimasti in arretrato una serie di lavori e si sono drasticamente ridotte le partecipazioni dell’Ufficio ad iniziative del territorio.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell’Ufficio, quali affidamenti servizi, disposizione pagamenti, rimborsi spese effettuati con il “Fondo Nazionale” è stata in carico al Servizio Politiche Sociali e di Parità, Dirigente Elena Di Bella da febbraio 2016.

In fase di bilancio annuale si evidenziano alcuni elementi positivi:

- l’esperienza e l’autonomia della persona messa a disposizione dalla Città Metropolitana, in quanto la dipendente Corigliano lavorava già da lungo tempo nell’ufficio, ma purtroppo ad oggi non è ancora rientrata in servizio ;
- la disponibilità da parte dell’Ente di sale attrezzate per incontri e seminari organizzati dall’Ufficio.
-

e nodi critici di particolare rilievo:

- a livello di personale assegnato all’Ufficio: la presenza di una sola risorsa ne condiziona il pieno funzionamento; inoltre, nella particolare situazione di assenza della dipendente Corigliano, si è provveduto alla sostituzione, solo dopo molte sollecitazioni, con un tempo parziale e non di pari competenza sulla specifica materia
- 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). I rimborsi spese di viaggio per partecipare alla Conferenza Nazionale delle/dei Consigliere/i sono stati attesi per circa 10 mesi e impossibilità di mantenere aperto il sito Internet dedicato.
- 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) per il rimborso almeno 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 alle vie giudiziarie).

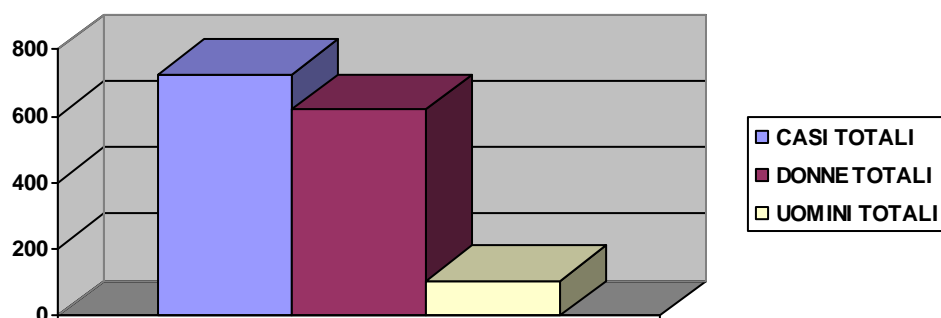
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

Nel 2016 si sono rivolti al nostro Ufficio⁴ 690 utenti: quelli per cui si è effettivamente aperto un'istruttoria formale, con colloquio e attività di mediazione, sono stati 53, (donne 46, uomini 7)

In molti casi (420) sono state fornite informazioni o consulenze telefoniche: l'Ufficio a tale scopo ha utilizzato nel primo semestre anche una segreteria telefonica attiva 24 ore, dove l'utente poteva lasciare i propri dati per essere richiamato successivamente; nel secondo semestre per i motivi organizzativi esposti in premessa si è utilizzata solo l'e-mail e complessivamente il numero delle consulenze fornite tramite e-mail è stato di 270.

Casi totali trattati nel 2016

CASI TOTALI	690
DONNE TOTALI	582
UOMINI TOTALI	108

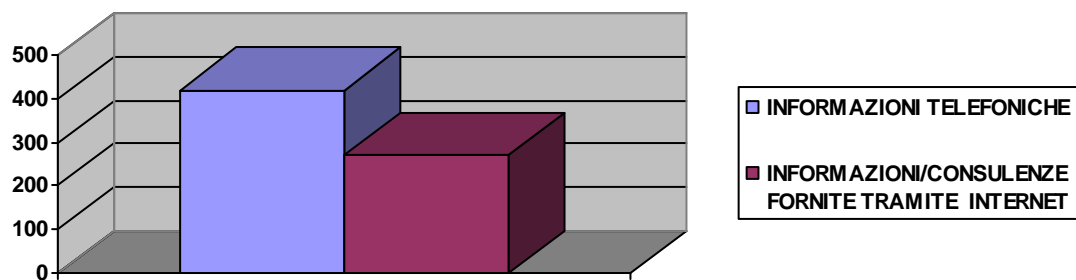


Sebbene anche nel 2016 i casi riguardino prevalentemente donne, si è visto un ulteriore aumento del numero degli uomini che si sono rivolti al nostro Ufficio utilizzando il contatto telefonico o la richiesta di informazioni tramite e-mail, e nella maggioranza dei casi per chiedere informazioni su congedi e flessibilità di orario per le madri.

INFORMAZIONI TELEFONICHE	420
INFORMAZIONI/CONSULENZE FORNITE TRAMITE INTERNET	270

⁴

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



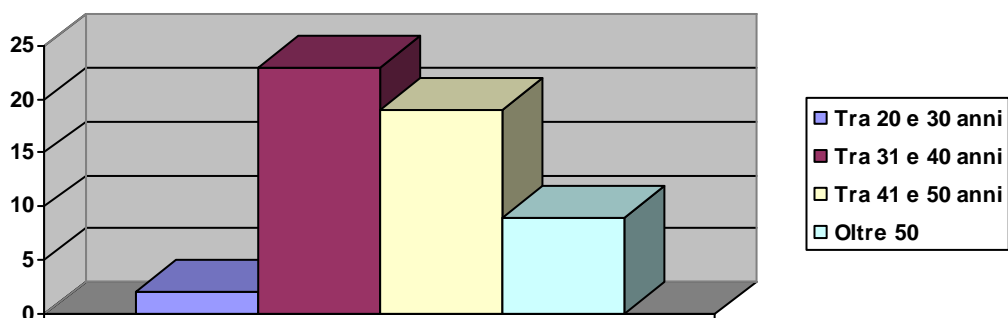
COLLOQUI

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 22 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 16 casi, di un Verbale di Conciliazione. In 6 casi, per vari motivi, è stato scelto di non procedere con la convocazione dell'azienda, benché si fosse ravvisato da parte della Consigliera la possibilità di intervenire.

- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (46 a fronte di 7 uomini) e sale l'età di coloro che si rivolgono all'Ufficio: ben 19 hanno dai 41 ai 50 anni, 23 dai 31 ai 40 anni, e 9 oltre i 51 anni.

Tabella età' utente

Tra 20 e 30 anni	2
Tra 31 e 40 anni	23
Tra 41 e 50 anni	19
Oltre 50	9



- **La situazione familiare:** prevale il numero dei/le coniugati/e e conviventi; gli/le utenti hanno prevalentemente due figli/e (18) o uno/a (15), e 13 utenti non hanno figli.

Tabella situazione familiare

CONVIVENTE	8
SEPARATO/DIVORZIATO	2
CONIUGATO	38
SINGLE	5

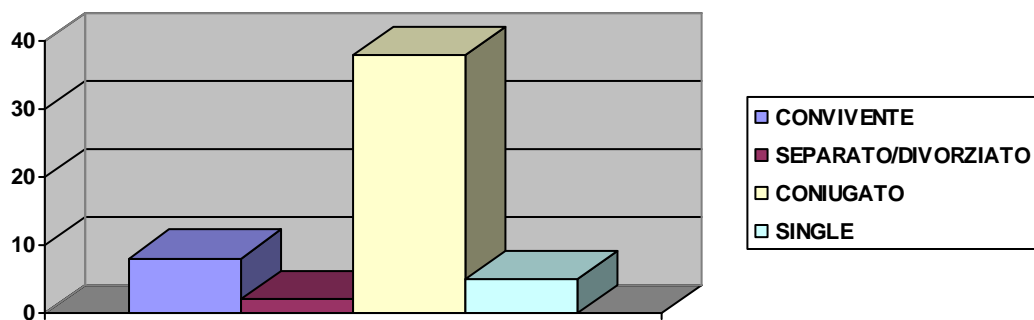
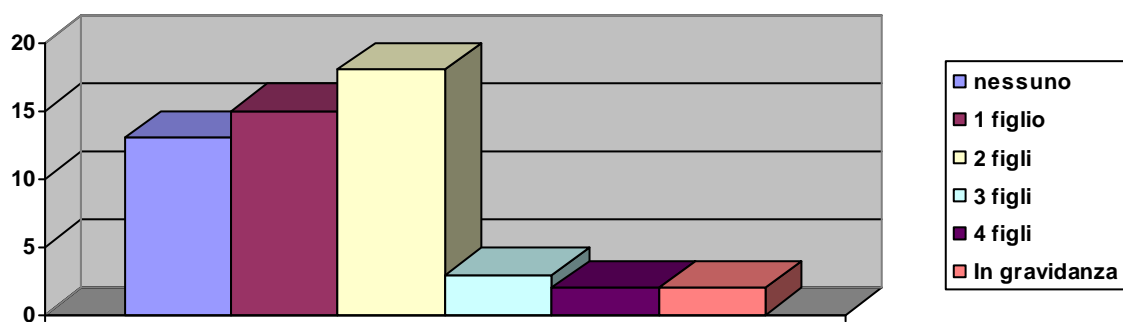


Tabella numero figli

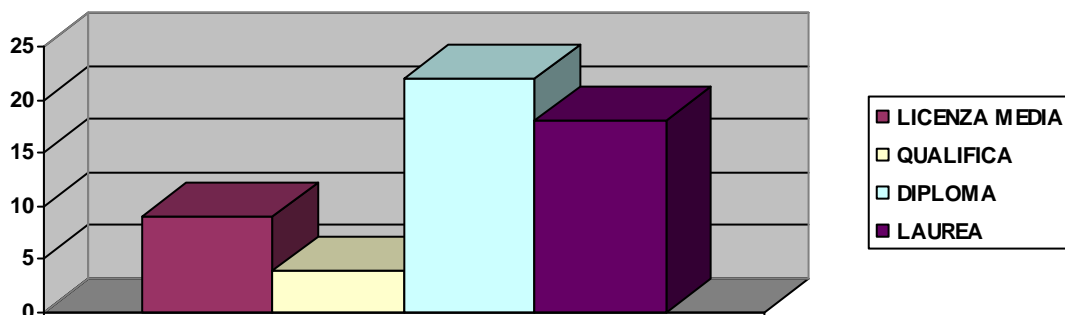
nessuno	13
1 figlio	15
2 figli	18
3 figli	3
4 figli	2
In gravidanza	2



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono un titolo di studio elevato (22 il diploma e 18 con la laurea).

Tabella titolo di studio

LICENZA MEDIA	9
QUALIFICA	4
DIPLOMA	22
LAUREA	18

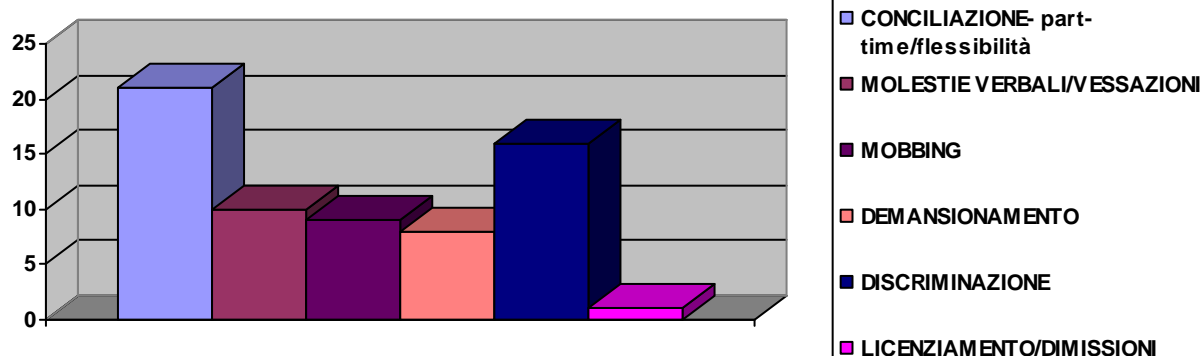


- **La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria e il part-time. Alcuni casi di demansionamento, vessazioni, licenziamento al rientro dal congedo per la maternità.

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)

CONCILIAZIONE- part-time/flessibilità	21
MOLESTIE VERBALI/VESSAZIONI	5
MOBBING	9
DEMANSIONAMENTO	8
DISCRIMINAZIONE	16
LICENZIAMENTO/DIMISSIONI	1



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti sono grandi o molto grandi per numero di dipendenti (9 e 28), seguite da quelle medie (10) e 6 imprese con meno 15 dipendenti.

Tabella tipologia azienda

PICCOLA <15 DIPENDENTI	6
MEDIA <100	10
GRANDE >100	9
MOLTO GRANDE > 500	28

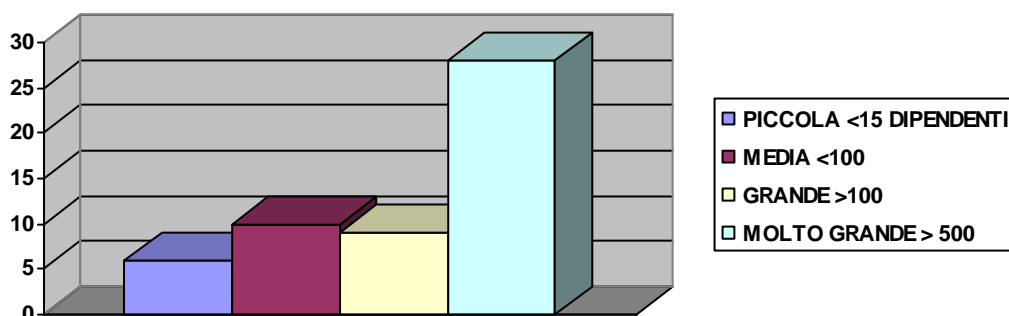
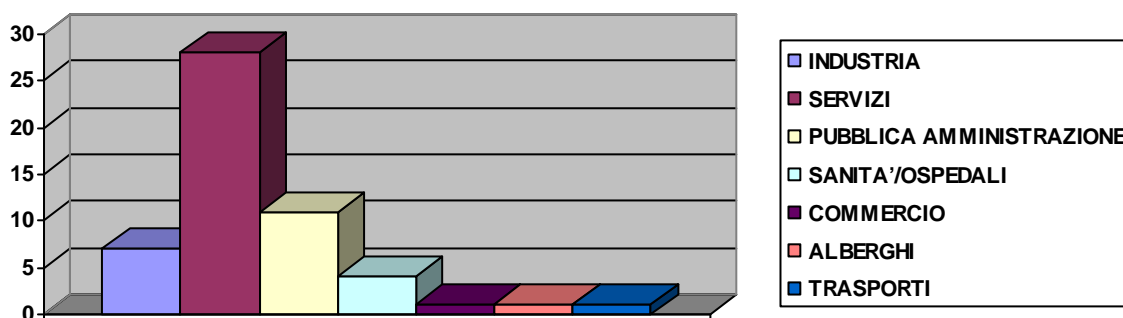


Tabella settore attività

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

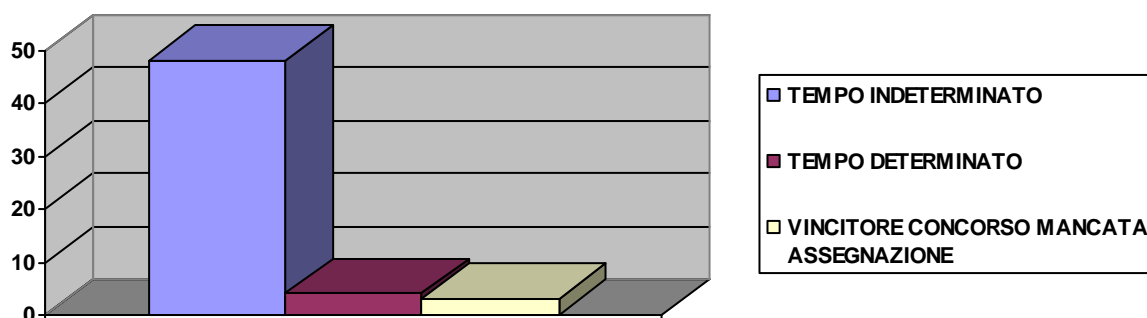
INDUSTRIA	7
SERVIZI	28
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	11
SANITA'/OSPEDALI	4
COMMERCIO	1
ALBERGHI	1
TRASPORTI	1



- **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	48
TEMPO DETERMINATO	4
MANCATA ASSEGNAZIONE (a seguito di concorso)	1



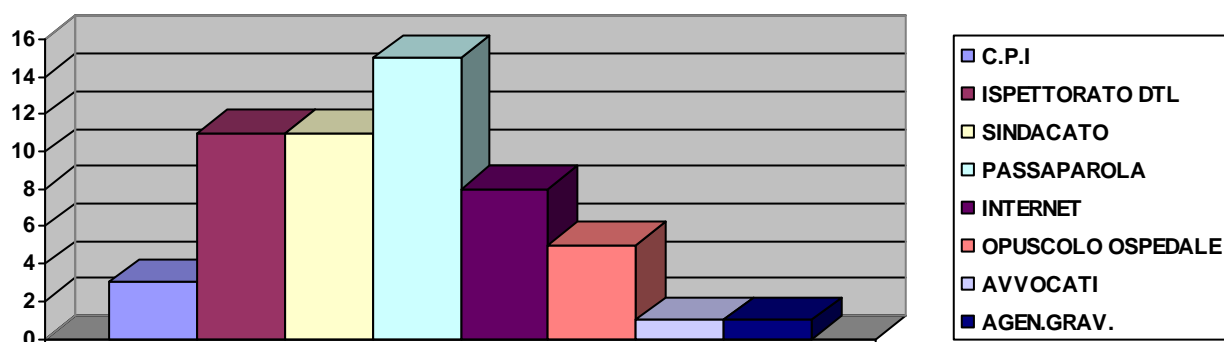
FULL TIME	43
PART TIME	9

- **La provenienza dei casi** evidenzia l'efficacia del Protocollo d'Intesa con la Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) che quest'anno ha visto aumentare considerevolmente il numero di casi inviati al nostro Ufficio, prevalentemente in seguito alle dimissioni nel primo anno di vita del bambino. Si conferma anche l'efficacia delle buone prassi instaurate con i Sindacati che hanno permesso una intensa collaborazione per la trattazione dei casi.

Aumenta il numero dei casi che ci contattano tramite il sito Internet della Consigliera (www.consiglieraparitatorino.it), che si conferma come efficace strumento di diffusione di informazioni. Purtroppo per problemi di risorse è stato attivo solo nel primo semestre 2016.

Tabella provenienza dei casi

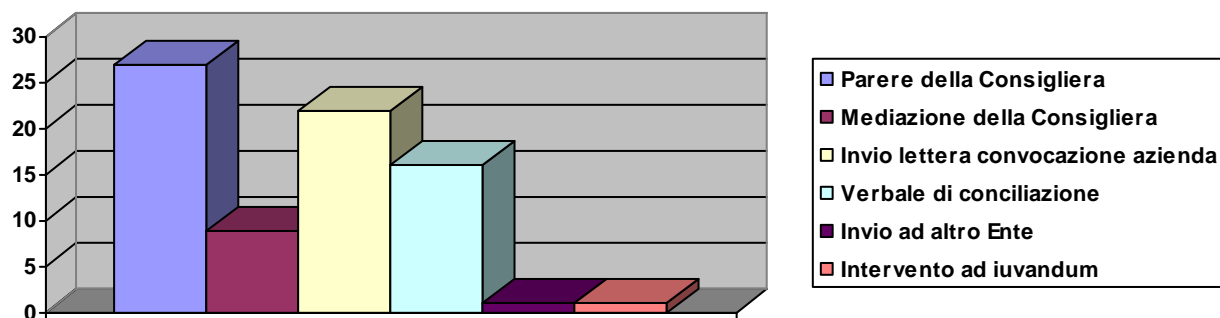
C.P.I	3
ISPETTORATO DTL	11
SINDACATO	11
PASSAPAROLA	15
INTERNET	8
OPUSCOLO OSPEDALE	5
AVVOCATI	1
AGEN. GRAV.	1



- **Esiti:** è aumentato il numero delle aziende che sono state convocate per un tentativo di conciliazione, con un intervento di mediazione della Consigliera, sottoscrivendo un verbale di conciliazione (16 aziende), quasi sempre con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

Tabella esito

Parere della Consigliera	27
Mediazione della Consigliera	9
Invio lettera convocazione azienda	22
Verbale di conciliazione	16
Invio ad altro Ente	1
Intervento ad iuvandum	1



C. Attività svolte nel corso dell'anno 2016

La Consigliera nel corso del 2016 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 dalla sua collaboratrice. Numerose comunque rimangono le richieste di formazione a cui purtroppo non è possibile dare una risposta positiva permanendo le attuali condizioni di lavoro.

- 28 gennaio - Comitato di raccordo del Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne
- 5 febbraio - Seminario MATERNITA', PATERNITA' E LAVORO Dimissioni, conciliazione dei tempi e novità normative
- 17 febbraio - Convegno Telelavoro e *Smart Working* nella Pubblica Amministrazione" Comune di Torino
- 18 febbraio - Convegno "Gener-Azioni" - Progetto di ricerca-azione promosso con SNOQ Comitato di Torino
- 7 marzo - Evento Città Metropolitana presentazione dei P.A.P (Piano azioni positive)
- 8 marzo - Evento della Regione Piemonte, Città Metropolitana, Comune di Torino, Università "Io parlo non discrimino": firma Carta d'Intenti sull'utilizzo del linguaggio di genere
- 16 marzo - Formazione alla Rete Referenti di Parità Agenzie Formative sull'utilizzo del linguaggio di genere
- 31 marzo - intervento al convegno APID (Associazione Donne Imprenditrici) sulle discriminazioni di genere nel lavoro
- 12-13 maggio - Partecipazione al Comitato di Sorveglianza F.S.E. Regione Piemonte
- 19 maggio - Città Metropolitana intervento con Consigliera Delegata Pari Opportunità su C.U.G e Piani azioni Positive
- 20 maggio - Videoconferenza Consigliera di Parità nazionale e riunione Rete Consigliere di parità Regione Piemonte
- 23 maggio - intervento C.P.O. Trenitalia su Discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro

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

- 8 giugno – Roma Conferenza nazionale consigliere di Parità
- 28 giugno – Convegno Rete Ready Comune di Torino
- 13 e 14 luglio – Roma Gruppo Mentoring e Conferenza nazionale consigliere di Parità
- 21 luglio – intervento al “Village Rights” Comune di Torino su discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro
- 7 settembre – riunione del “*Tavolo* Metropolitano per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei *maltrattanti*”
- 29 settembre - assemblea del “Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne” Comune di Torino
- 3 ottobre – Roma Conferenza nazionale consigliere di Parità
- 4 ottobre – Forum Consigliere di parità Regione Piemonte
- 12 ottobre iniziativa con Assessora pari opportunità Regione Piemonte sul tema “Educare alla Parità”
- 26 ottobre - riunione del “*Tavolo* Metropolitano per Progetti a Tutela delle Vittime di Violenza tramite Programmi di cambiamento dei *maltrattanti*”
- 9 novembre – riunione gruppo di lavoro del “Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne” Comune di Torino
- 25 novembre partecipazione iniziativa Comune di Torino: “*Rompiano il silenzio. La Città di Torino con le donne che subiscono violenza*”
- 25 novembre partecipazione iniziativa Comune di Pinerolo: “Insieme per ricordare: scarpe rosse in piazza”.
- 22 dicembre - riunione del “Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne” Comune di Torino

Partecipazione alle Reti

- **Rete Nazionale – 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

- **Rete regionale delle Consigliere di Parità**

La Consigliera di Parità della Città Metropolitana è componente della Rete regionale 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 nel corso del 2016. 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 2016 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 2016. 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 2016 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 nei gruppi di lavoro