



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2015

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 2015

INDICE

Premessa	pag. 3
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 11
B. Il Mercato del Lavoro in Piemonte	pag. 14
C. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 21
D. Attività svolte nel corso dell'anno 2015	pag. 28

Premessa

Nell'anno 2015 ho proseguito l'attività di Consigliera, a seguito della nomina ricevuta in data 17/5/2011 dal Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Pari Opportunità, su designazione del Presidente della Provincia di Torino, con la consapevolezza di portare avanti un incarico istituzionale, un impegno di grande responsabilità, che 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. Questo ultimo anno di mandato, scaduto a maggio 2015, attualmente in prorogatio, è stato caratterizzato dai radicali cambiamenti istituzionali determinati dalla L.56/ 2014. E' stato un anno di transizione, impegnato a gestire il passaggio dalla ex Provincia alla Città Metropolitana di Torino: si è insediato il Consiglio Metropolitan e le sue Commissioni, adottato lo Statuto, istituite le 11 zone territoriali omogenee, ricollocato con la mobilità il personale eccedente e con il 31/12/ 2015 vi è stata la definitiva chiusura della ex Provincia di Torino. Il clima di generale incertezza, rispetto ai diversi ruoli istituzionali, amministrativi e politici, ha, anche, riguardato l'attività della consigliera a cui, comunque, è stata garantita continuità di servizio nella fase attuativa del passaggio alla Città Metropolitana.

Nel secondo semestre dell'anno, anche a seguito del chiarimento normativo 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, si è aperto un positivo confronto con la Consigliera delegata ai Diritti Sociali e Parità, Welfare della Città Metropolitana al fine di attuare le nuove disposizioni e condividere alcuni progetti ed iniziative di comune competenza.

Un ulteriore segno positivo è rappresentato dai dati resi noti dall'Istat: c'è il segno più accanto ai dati sul mercato del lavoro in **Piemonte**, ma in termini assoluti il numero dei senza lavoro resta decisamente alto. Nel 2015 gli occupati sono aumentati di 26 mila unità e ci sono 21mila disoccupati in meno. E', tuttavia, ancora preoccupante il numero dei disoccupati sul territorio regionale che si attesta a 205 mila. Il tasso di disoccupazione scende dall'11,3% del 2014 al 10,2 dell'anno successivo, mentre il numero di occupati è il 68,1% della popolazione (+1,4%). Piccoli segnali di ripresa

cui contribuisce significativamente l'andamento degli ultimi tre mesi dell'anno, quando le tendenze evidenziate si amplificano: +34mila occupati e -51mila persone in cerca di lavoro, con un livello di disoccupazione che è sceso al 9,5%. A incidere sulla performance piemontese è l'aumento degli occupati in età matura, particolarmente evidente nella classe 55-64 anni, che passa dal 46,3% del 2014 a oltre il 50% nel 2015, mentre resta invariato, poco sopra il 18%, malgrado gli sforzi, l'indice dell'occupazione giovanile. Permane comunque critica, malgrado i passi in avanti compiuti nell'ultimo anno, la situazione della provincia di Torino, con tassi di disoccupazione a due cifre, mentre nelle altre province, tranne Alessandria, si resta al di sotto della soglia del 10%. Restiamo comunque ancora lontani in Piemonte dagli standard pre-crisi: nel 2008 gli occupati erano 1.861.000 e i disoccupati 100.000, mentre ora mancano all'appello 62.000 posti di lavoro, con una caduta che tende a concentrarsi nel ramo industriale, dalla maggiore accentuazione nelle costruzioni (-17%), e le persone in cerca di impiego sono più che raddoppiate.

I numeri e le percentuali della disoccupazione permangono preoccupanti, anche se cominciano a intravedersi alcuni spiragli di ripresa; l'anno appena trascorso è stato caratterizzato da un processo di cambiamento importante ed esteso della normativa sul mercato del lavoro del Jobs Act e dei suoi decreti attuativi. Si tratta di un passaggio delicato che segna lo spostamento dell'intervento pubblico dalle politiche passive a quelle attive con un più alto grado di interazione fra queste due componenti e dove si delinea un ragguardevole impegno per migliorare la condizione giovanile sul mercato e in particolare quella delle giovani donne.

D'altra parte certamente sono stati evidenti gli esiti positivi del Jobs act e decontribuzione nell'aumento dei contratti a T.I registrato nel 2015 anche se con le nuove tutele crescenti, il rischio è che, allo scadere dei tre anni di decontribuzione, quando il tempo indeterminato diventerà di nuovo costoso per i datori di lavoro, le aziende tornino ad assumere a tempo determinato, liberandosi dei contratti a tempo indeterminato prima che le tutele "crescano" troppo. Inoltre non accenna ad arretrare la persistente discriminazione delle lavoratrici madri come testimoniano i dati trasmessi dalla Direzione Territoriale del Lavoro a riguardo 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. 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. Inoltre sono state realizzate azioni di promozione e diffusione della "Carta per le Pari opportunità e l'uguaglianza sul lavoro", iniziativa presentata dalla nostra Consigliera Nazionale nel 2009 e su cui è stato richiesto un preciso impegno alle Consigliere Regionali e Provinciali per avviare i Tavoli Regionali con i soggetti promotori e gli attori territoriali. La Carta istituisce un quadro di riferimento valoriale per guidare le imprese e le P.A aderenti a sottoscrivere alcuni impegni programmatici basati su principi ed elementi chiave per contribuire alla lotta contro tutte le forme di discriminazione nei luoghi di lavoro impegnandosi nel contempo a valorizzare le diversità all'interno dell'organizzazione. 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 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 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 mantenere e ampliare le occasioni di analisi e di studio soprattutto in momenti così complessi e segnati da profondi cambiamenti come quelli introdotti dalla Riforma del lavoro Jobs Act e successivi Decreti Attuativi tra cui il D.lgs 80 15 giugno 2015 "Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro, in attuazione dell'articolo 1, commi 8 e 9, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" e il già citato D.lgs 151/2015 che tra l'altro istituisce la 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 2015, 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 una serie di specifici interventi rivolti a giovani donne coinvolte nel programma Garanzia Giovani Piemonte per facilitare l'incontro domanda-offerta di lavoro, a donne per il loro inserimento - reinserimento nel mercato del lavoro, a donne immigrate per l'emersione di occupazione "in nero" e la qualificazione del lavoro dell'assistenza familiare.
- 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 e Provinciale 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 (http://www.regione.piemonte.it/europa/dwd/2014/senza_pauraesec.pdf) 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 del progetto "Insieme a papà...cresce ", bando regionale che prevede l'erogazione di un contributo ai padri lavoratori dipendenti del settore

privato che fruiscono del congedo parentale (astensione facoltativa dal lavoro ai sensi del D.Lgs 151/2001 e adeguamento al D.lgs. 80/2015) in tutto o in parte al posto della madre lavoratrice dipendente, nel primo anno di vita del/la loro bambino/a o, per i padri adottivi o affidatari, entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del minore, una coraggiosa "azione positiva" per coinvolgere anche gli uomini nei compiti di cura e cercare nuove vie di conciliazione fondate sul principio della condivisione.

- collaborazione con l'Assessorato Pari Opportunità della Regione Piemonte per la redazione dei disegni di legge regionale (approvati marzo 2016) contro ogni forma di discriminazione e per la prevenzione e il contrasto della violenza di genere e il sostegno alle donne vittime di violenza e ai loro figli. La prima proposta di legge "*Norme di attuazione del divieto di ogni forma di discriminazione e della parità di trattamento nelle materie di competenza regionale*" 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.

Il ddlr 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 proposta di legge *"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"*. Il disegno di legge in oggetto 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 del disegno di 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 del ddlr 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. Il ddlr prefigura l'Istituzione di un Centro esperto sanitario, con funzioni anche di supporto agli specialisti delle altre ASR, di coordinamento della rete regionale sanitaria, con azione sussidiaria per le aziende sanitarie regionali nell'assistenza ai pazienti e di formazione specifica agli operatori sanitari del territorio regionale, che può contribuire nella diffusione, a livello territoriale regionale, di una formazione omogenea degli operatori sanitari su tale materia. E viene istituzionalizzato il cosiddetto "Codice rosa".

- collaborazione con Ufficio pari opportunità del comune di Torino per l'istituzione della rete dei C.U.G. (Comitati Unici di Garanzia¹) della Città, un percorso avviato ad aprile 2015 che ha portato alla redazione 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*. La Carta è stata firmata il 29 ottobre 2015 nell'ambito di un convegno in cui sono stati approfonditi i temi legati alla qualità della vita organizzativa dei dipendenti e delle dipendenti, alla luce della realtà torinese, a cui è intervenuta, come relatrice, anche Francesca Bagni Cipriani Consigliera nazionale di Parità.

La legge che costituisce i "Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" vuole contribuire all'*ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori* (L.183/2010 art. 21 comma 3). Portare 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 ai C.U.G organismi obbligatori per le pubbliche

¹

L.183/2010

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.

Infine è doveroso, ancora una volta, sottolineare la grave difficoltà a mantenere le attività e i servizi offerti dall'Ufficio della Consigliera di Parità, sia a livello gestionale che progettuale, a causa dell'azzeramento del Fondo Nazionale e avanzare qualche riserva sul fatto che, alla luce dei notevoli "tagli" ai bilanci degli E.E. L.L., la soluzione prospettata dal 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 assenza²", possa trovare 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 utenti che si rivolgono all'Ufficio.

Gabriella Boeri

Consigliera di parità effettiva della Città Metropolitana di Torino

² Per le consigliere di parità effettive delle Città Metropolitane 30 ore medie mensili

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, attualmente in prorogatio, designata dalla Città metropolitana di Torino per il secondo mandato e in attesa di nomina da parte del Ministero, è stata individuata, per il primo mandato, con Decreto del Presidente della Provincia di Torino del 7/12/2010 e nominata con successivo Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità del 14/4/2011 ex.art.12 D.Lgs 11/4/2006 n.198.

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, in C.so Inghilterra n. 7 Torino, in conseguenza alla riorganizzazione delle sedi pianificata dall'Ente.

Nella situazione ante D.Lgs. 151/2015 la Città Metropolitana, ha 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 ha 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 soppressione del fondo Nazionale e nelle more della prevista C.U. Stato Regioni per la definizione dei primi chiarimenti applicativi, si è comunque garantita la continuità del servizio.

Nel 2015 l'Ufficio ha potuto beneficiare di una unica risorsa a tempo pieno:

Antonella Corigliano (dipendente dell'Ente - Servizio Politiche Sociali e Parità) designata per l'ufficio di C.so Inghilterra con compiti di segreteria e supporto alle attività della Consigliera, la gestione e/o partecipazione alle Reti interne alla Città Metropolitana, quali quella dei C.P.I.; la gestione e/o partecipazione alle Reti esterne, quali quelle delle Agenzie Formative e Rete dei C.U.G. della Città di Torino; assistenza nella gestione dei casi di discriminazione; 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.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell'Ufficio, quali affidamenti servizi, disposizione pagamenti, rimborsi spese effettuati con il "Fondo Nazionale" è in carico al Servizio Politiche Sociali e di Parità, Dirigente Francesca Ricciarelli, con sede in via Maria Vittoria 12, sostituita dalla nuova Dirigente Elena Di Bella a 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, avendo già lavorato da lungo tempo nell'ufficio;
- la disponibilità da parte dell'Ente per la riproduzione di materiali promozionali, ricerche e approfondimenti distribuiti in occasione degli incontri (laboratorio stampa)
- la disponibilità da parte dell'Ente di sale attrezzate per incontri e seminari organizzati dall'Ufficio.

e nodi critici di particolare rilievo:

- le esigue risorse economiche: la continua e crescente decurtazione del Fondo Nazionale (anno 2010, 2011, 2012, 2013, 2014) con successivo totale azzeramento.
- la presenza di una sola risorsa presso l'Ufficio ne condiziona il pieno funzionamento;
- la mancanza per tutto l'anno 2015 della nomina delle Consigliere di parità regionali (effettiva e supplente) che ha portato molti casi a rivolgersi comunque all'unica consigliera presente sul territorio, con notevoli difficoltà non solo di gestione, ma anche di competenza nelle situazioni di gravi "casi collettivi" (per es. i licenziamenti "mascherati" Auchan)
- 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 scelta di collocare lo sportello UNAR, nodo provinciale antidiscriminatorio, in altra sede, precludendo l'eventuale possibilità di una sinergia operativa nell'orario di apertura, considerata la contiguità delle tematiche trattate.
- 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

B. Il Mercato del lavoro in Piemonte

Un primo inquadramento generale

La diffusione delle stime ISTAT dell'indagine sulle forze di lavoro del quarto trimestre 2015, con cui si compone la media annua, consente una lettura compiuta dell'andamento del mercato del lavoro in Piemonte nel 2015. Il bilancio è indubbiamente positivo: i dati di media evidenziano un aumento di 26.000 occupati e una flessione di 21.000 disoccupati, stimati nell'ultimo anno in 205.000 unità, per cui il tasso di occupazione sale di 1,4 punti percentuali, attestandosi al 68,1% nella fascia 20-64 anni, e quello di disoccupazione scende dall'11,3% del 2014 al 10,2%. A questo risultato contribuisce in misura significativa l'andamento rilevato negli ultimi tre mesi dell'anno, quando le tendenze evidenziate si amplificano: +34.000 occupati e -51.000 persone in cerca di lavoro, con un livello di disoccupazione che scende al di sotto del 10%, toccando il 9,5%.

La performance piemontese sul lato dell'occupazione (+1,5%) è nel 2015 la migliore fra le regioni del Nord, dove l'incremento medio di addetti è dello 0,4%, frenato dalla stagnazione rilevata nell'area orientale; più dinamico, una volta tanto, il Mezzogiorno, dove solo la Calabria accusa un arretramento e la crescita si attesta all'1,6%, il doppio del dato nazionale. La dinamica rilevata in Piemonte dipende dall'aumento degli occupati in età matura, particolarmente evidente nella classe 55-64 anni, dove il tasso relativo, fermo al 46,3% nel 2014, supera il 50%, mentre resta invariato, poco sopra il 18%, malgrado gli sforzi, l'indice dell'occupazione giovanile.

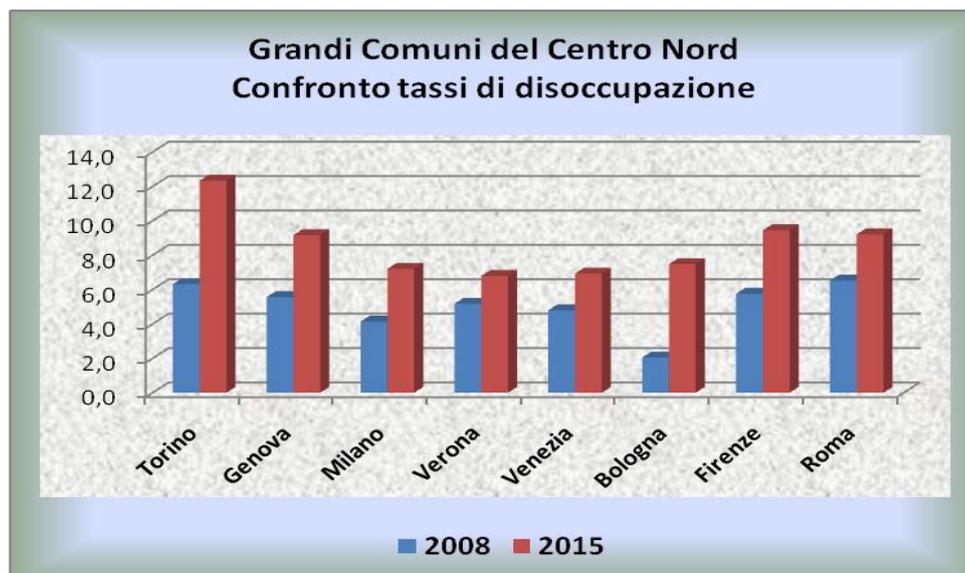
PIEMONTE												
OCCUPATI PER SETTORE E GENERE (x1000)												
Settore di attività	Media 2014			Media 2015			Variazione interannuale					
	M	F	Tot	M	F	Tot	UOMINI		DONNE		TOTALE	
							v.ass.	val.%	v.ass.	val.%	v.ass.	val.%
Agricoltura	38	15	54	41	18	59	3	6,7	3	17,3	5	9,8
Industria	436	130	565	436	138	573	0		8	6,2	8	1,4
di cui:												
In senso stretto	325	122	447	330	126	456	5	1,4	5	3,7	9	2,0
Costruzioni	110	8	118	106	11	117	-4	-4,0	3	44,3	-1	
Servizi	511	644	1.154	523	643	1.167	13	2,5	0		12	1,1
di cui:												
Commercio Alb.Rist.	161	154	315	174	157	331	13	8,2	3	1,8	16	5,1
Altri servizi	350	489	839	349	486	836	0		-3	-0,7	-4	-0,4
TOTALE	984	789	1.773	1.000	799	1.799	15	1,6	10	1,3	26	1,5
di cui:												
Full-time	909	543	1.452	929	548	1.477	20	2,2	5	0,9	25	1,7
Part-time	75	246	321	71	251	322	-5	-6,0	5	2,2	1	
Dipend.a T.Indet.	604	568	1.172	605	579	1.184	1		11	1,9	12	1,0
Dipend.a T.Determ.	79	75	155	84	71	156	5	6,6	-4	-5,4	1	

Elaborazione ORML su dati ISTAT

ex occupati. Il tasso di disoccupazione da 15 a 24 anni scende di 4 punti percentuali, dal 42,2% al 38,1%, ma questa riduzione, di 8.000 unità, a popolazione stabile, si traduce fra i più giovani in un aumento dell'area di inattività, lasciando immutati, come si è detto, i livelli occupazionali. Migliore la *performance* femminile (-15.000 unità su una flessione totale di 21.000), ma aumenta fra le donne l'area di disoccupazione potenziale; fra le persone con ricerca attiva di lavoro prevale largamente la presenza di uomini (sono 111.000, rispetto a 94.000 donne), ma il tasso di disoccupazione femminile resta superiore, con un distacco che si è però sensibilmente ridotto (10,5%, contro 10%, rispettivamente).



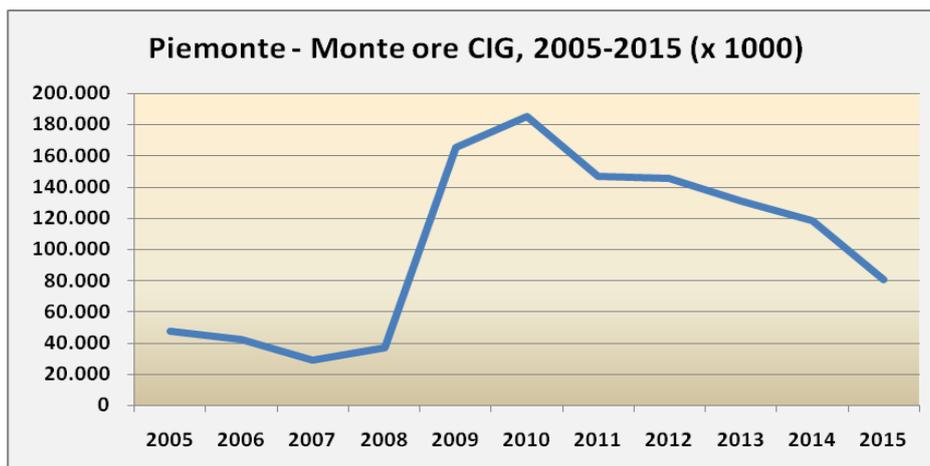
Sul territorio, si osserva un miglioramento diffuso, più accentuato, guardando agli indicatori di base, nel Verbano-Cusio-Ossola, che quasi si affianca alla provincia di Cuneo nella posizione di eccellenza detenuta a livello nazionale, specie per quanto riguarda i livelli di disoccupazione. Nella graduatoria 2015, infatti, Cuneo si piazza al terzo posto fra le province italiane in termini di tasso di disoccupazione (5,3%), ma il VCO, favorito anche dall'assorbimento elevato di manodopera frontaliera, si colloca immediatamente dopo (5,8%), al quinto posto, e precede addirittura la provincia *granda* in relazione alla disoccupazione giovanile. Permane critica, all'estremo opposto, malgrado i passi in avanti compiuti nell'ultimo anno, la situazione delle province di Torino e di Alessandria, con tassi di disoccupazione a due cifre, mentre nelle altre province si resta al di sotto della soglia del 10%, e tassi di occupazione bassi, inferiori alla media regionale.



Per la prima volta, inoltre, l'ISTAT diffonde alcuni dati essenziali, in serie storica 2004-2015, sulla situazione del mercato del lavoro nei grandi Comuni italiani, in cui si evidenzia la situazione particolarmente critica di Torino, specie sul versante della disoccupazione. Il capoluogo piemontese è l'unica città fra quelle elencate del Centro Nord (v. grafico sottostante) con un tasso di disoccupazione superiore al 10%, che raggiunge nel 2015 il 12,3%, contro un massimo a Firenze del 9,5% e valori intorno al 7% a Milano e Venezia. Il divario era già riconoscibile nel 2008, ma si è sensibilmente accresciuto con la crisi, e la riduzione dei disoccupati rilevabile nell'ultimo triennio è inferiore a quella segnata nelle principali città del Nord. Anche sul fronte dell'occupazione la *performance* di Torino è modesta, con un calo di addetti rispetto al 2008 del 5,8%, mentre a Milano, Firenze, Bologna e Roma nel 2015 si è raggiunto e superato il numero di occupati registrati nel periodo precedente alla crisi, e a Genova e Verona la flessione è inferiore al 4%; solo Venezia fa decisamente peggio (-10,6%). Restiamo comunque ancora lontani in Piemonte dagli standard pre-crisi: nel 2008 gli occupati erano 1.861.000 e i disoccupati 100.000, mentre ora mancano all'appello 62.000 posti di lavoro, con una caduta che tende a concentrarsi nel ramo industriale, dalla maggiore accentuazione nelle costruzioni (-17%), e le persone in cerca di impiego sono più che raddoppiate.

Molto resta ancora da fare, quindi, ma il mercato si sta muovendo nella giusta direzione, e anche i dati amministrativi, ormai definiti su base annua, confermano le tendenze prima evidenziate. Nel 2015 si è ridotto sensibilmente il ricorso all'integrazione salariale: il monte ore complessivo di CIG passa da 118 a 80,5 milioni di ore (-32%), con una flessione diffusa sul territorio, dove solo la provincia di Asti risulta in controtendenza.

Il numero di lavoratori coinvolti in procedure di CIGS attive, misurato a fine anno, scende dalle 40.000 unità del 2013 alle 27.000 del 2014, fino alle 16.500 di dicembre 2015. Anche in questo caso, però, il Piemonte continua ad essere la regione più colpita nel Nord Italia, con 175 ore di CIG in media per addetto all'industria, contro le 98 di Veneto ed Emilia e le 132 della Lombardia, ma le tensioni occupazionali si vanno riducendo, come l'andamento nel tempo del monte ore totale, raffigurato qui sotto, ben evidenzia, pur rimarcando il divario che ancora ci separa dalla situazione precedente al 2009.



Il quadro statistico che ci offre il sistema delle comunicazioni obbligatorie, che registra in tempo quasi reale i movimenti occupazionali occorsi sul territorio, ribadisce l'innescarsi di dinamiche positive: le procedure di assunzione effettuate dai datori di lavoro piemontesi segnano un significativo aumento, passando, al netto degli avviamenti giornalieri, dalle 520.700 unità del 2014 a 585.270 (+12,4%). Si va consolidando così la crescita, più contenuta (+5,6%), registrata l'anno precedente: la domanda di lavoro ha iniziato a risalire nel 2014, dopo una flessione accentuata nel biennio 2012-2013, che ha portato il livello degli avviamenti al lavoro al di sotto delle 500.000 unità, peggio ancora del picco negativo registrato nella prima fase di crisi, come si rileva nel grafico sottostante.



La nota saliente nel 2015 sono le rilevanti modifiche nella composizione delle assunzioni per tipologia contrattuale: aumentano sia i contratti a tempo indeterminato (+60.000 unità circa), sospinti dagli incentivi introdotti con la Legge di Stabilità 2015, sia, per contro, le missioni di somministrazione di lavoro (+19.000 movimenti), una delle forme di impiego più flessibili. L'espansione dei contratti stabili spiazza però l'apprendistato (-21,4%), meno appetibile per le imprese, mentre la revisione apportata dal Jobs Act produce una progressiva caduta dei rapporti di tipo parasubordinato, in specie dei contratti a progetto. Le altre tipologie contrattuali (tempi determinati standard, lavoro intermittente e domestico) mantengono invece una relativa stabilità.

Sullo sfondo di questo processo di ricomposizione delle forme contrattuali, sta il lavoro accessorio, a *voucher*, la modalità più flessibile in assoluto che non è registrata tra le Comunicazioni Obbligatorie, ma la cui dinamica si può seguire con i dati diffusi dall'INPS: il report annuale dell'Osservatorio sul Precariato ci dice che nel 2015 in Piemonte si sono venduti quasi 9,5 milioni di voucher, contro i 5,8 milioni del 2014 e i 3,7 milioni del 2013, un aumento costante che riguarda soprattutto i servizi e che non si può non considerare in un'analisi sulle esperienze di lavoro in corso.



Nel 2015 si assiste, quindi, a due processi per certi versi contrapposti: da un lato un esteso fenomeno di stabilizzazione di forza lavoro, sia attraverso nuove assunzioni fisse, sia attraverso trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine, anch'esse in forte crescita; dall'altro lato un'espansione di forme contrattuali altamente flessibili, per non dire apertamente precarie, una configurazione che richiama un mercato del lavoro duale, dove le imprese stabilizzano il personale di

rilevanza più strategica e fanno ruotare sullo stesso posto di lavoro con contratti brevi e ripetuti o con chiamate periodiche manodopera meno qualificata, o comunque meno appetibile.

Sul territorio, si osserva una crescita delle assunzioni diffusa, oscillante fra un massimo in provincia di Torino (+14,3%) e un minimo in quella di Asti (+6,3%), che conferma anche su questo versante di detenere un profilo basso nel contesto regionale. I dati dei singoli bacini del lavoro mostrano andamenti diversificati sul piano settoriale, ma sempre in un quadro generale di crescita: tira l'industria manifatturiera in alcuni bacini della cintura torinese (Chivasso, Venaria, Susa) e dell'Alessandrino (Alessandria e Tortona), con una discreta *performance* anche a Cuneo, nell'Ossola e a Vercelli; la dinamica dei servizi sembra in generale meno brillante, con punte di spicco solo ad Ivrea e a Venaria; l'agricoltura resta sui livelli 2014, peraltro molto alti, perché l'attività nel settore non ha registrato battute d'arresto durante la crisi; il ramo edile ha invece sofferto una severa contrazione, da cui si sta lentamente riprendendo, con una risalita più evidente nelle province di Torino e Cuneo.

Un quadro variegato, che dimostra la ricchezza e la diversità delle comunità locali, e conferma nell'insieme un bilancio positivo. Il Piemonte sta ripartendo, ma è ancora presto per dichiarare l'uscita dalla recessione: saranno i dati 2016 a dirci se la ripresa è solida e destinata a durare.

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

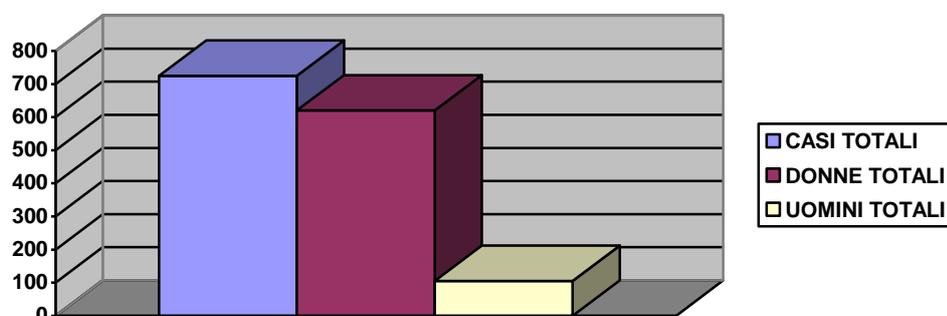
C. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione

Nel 2015 si sono rivolti al nostro Ufficio³ 723 utenti: quelli per cui si è effettivamente aperto un'istruttoria formale, con colloquio e attività di mediazione, sono stati 66, (donne 63, uomini 3), di cui 25 nel primo semestre e 41 nel secondo.

In molti casi (425) sono state fornite informazioni o consulenze telefoniche: l'Ufficio a tale scopo utilizza una segreteria telefonica attiva 24 ore, dove l'utente può lasciare i propri dati per essere richiamati successivamente, mentre si è mantenuto stabile il numero delle consulenze fornite tramite e-mail (300).

Casi totali trattati nel 2015

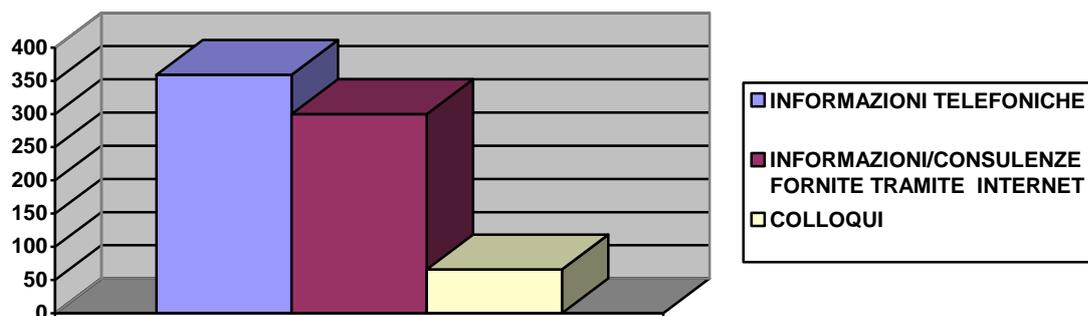
CASI TOTALI	725
DONNE TOTALI	620
UOMINI TOTALI	105



Sebbene anche nel 2015 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	359
INFORMAZIONI/CONSULENZE FORNITE TRAMITE INTERNET	300
COLLOQUI	66

³ I dati sono stati elaborati dall'Ufficio della Consigliera di Parità, a cura di Antonella Corigliano



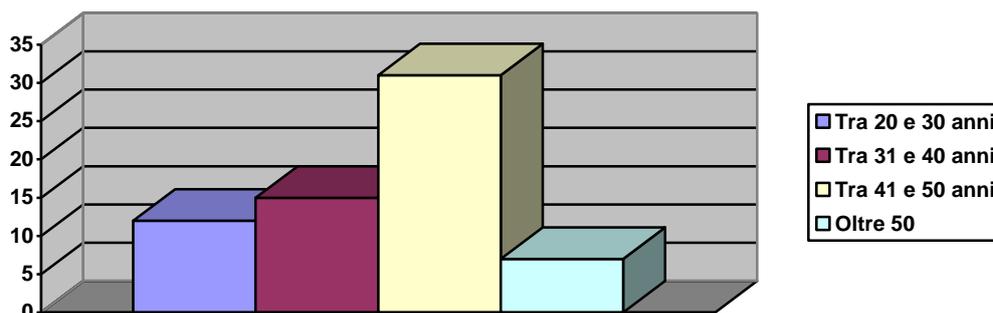
COLLOQUI

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 35 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 24 casi, di un Verbale di Conciliazione. In 16 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 (63 a fronte di 3 uomini), ma sale l'età di coloro che si rivolgono all'Ufficio: ben 31 hanno dai 41 ai 50 anni, 15 dai 31 ai 40 anni, e 7 oltre i 51 anni.

Tabella età' utente

Tra 20 e 30 anni	12
Tra 31 e 40 anni	15
Tra 41 e 50 anni	31
Oltre 50	7



- **La situazione familiare:** cresce il numero dei/le separat*/divorziat*e dei/le conviventi (13 e 21); gli/le utenti hanno prevalentemente un figlio (31) o due (14), e molti/e utenti (11) non ne hanno nessuno.

Tabella situazione familiare

CONVIVENTE	21
SEPARATO/DIVORZIATO	13
CONIUGATO	24
SINGLE	12

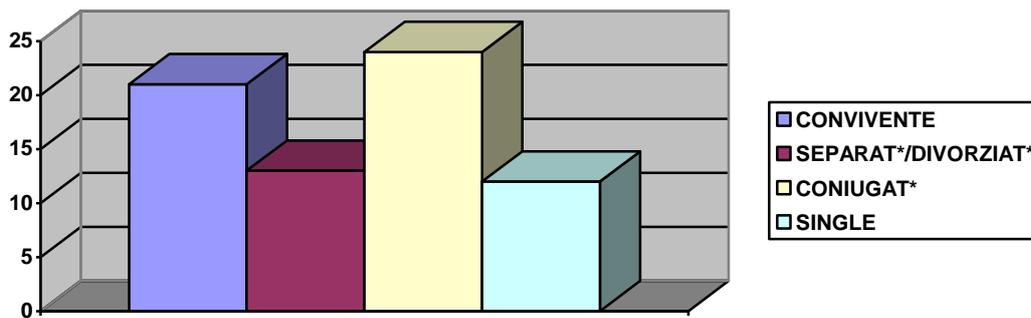
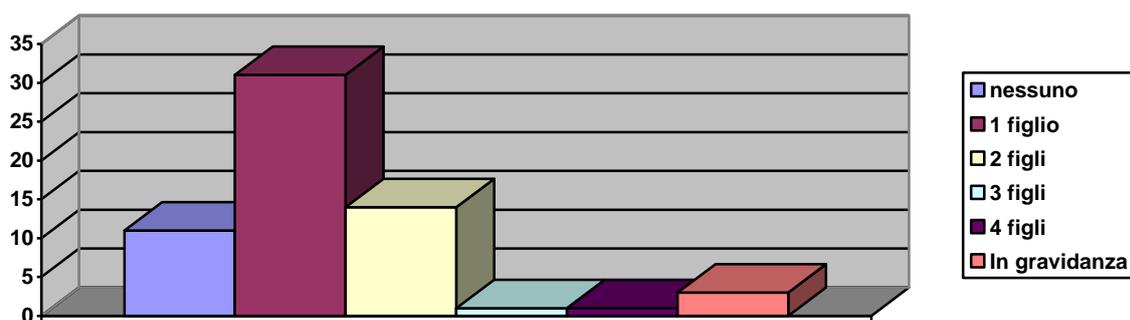


Tabella numero figli

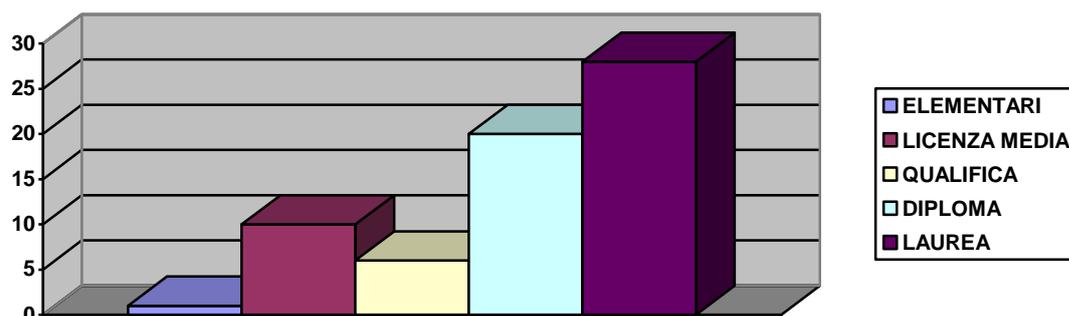
nessuno	11
1 figlio	31
2 figli	14
3 figli	1
4 figli	1
In gravidanza	3



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono un titolo di studio elevato (22 il diploma e 28 con la laurea).

Tabella titolo di studio

ELEMENTARI	1
LICENZA MEDIA	10
QUALIFICA	6
DIPLOMA	22
LAUREA	28

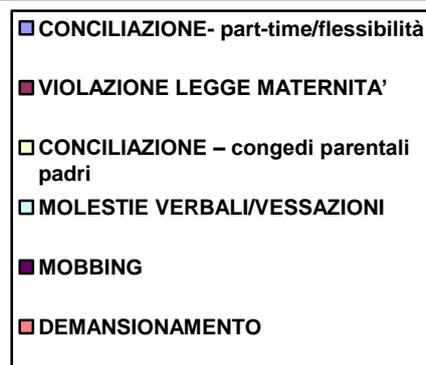
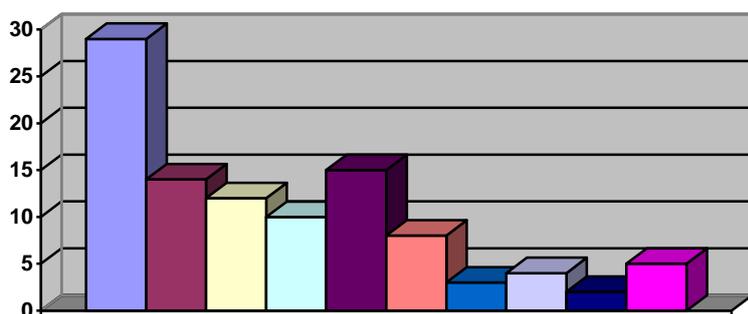


- **La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria e il part-time. Alcuni casi di demansionamento, vessazioni, licenziamento al rientro dal congedo per la maternità.

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	29
VIOLAZIONE LEGGE MATERNITA'	14
CONCILIAZIONE - congedi parentali padri	12
MOLESTIE VERBALI/VESSAZIONI	10
MOBBING	15
DEMANSIONAMENTO	8
PROBLEMA SINDACALE	3
LICENZIAMENTO/DIMISSIONI	4
RICHIESTA TRASFERIMENTO	2
VIOLENZA	5



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti sono grandi o molto grandi per numero di dipendenti (21 e 23), seguite da quelle molto piccole (12 aziende con meno 15 dipendenti).

Tabella tipologia azienda

PICCOLA <15 DIPENDENTI	12
MEDIA <100	10
GRANDE >100	21
MOLTO GRANDE > 500	23

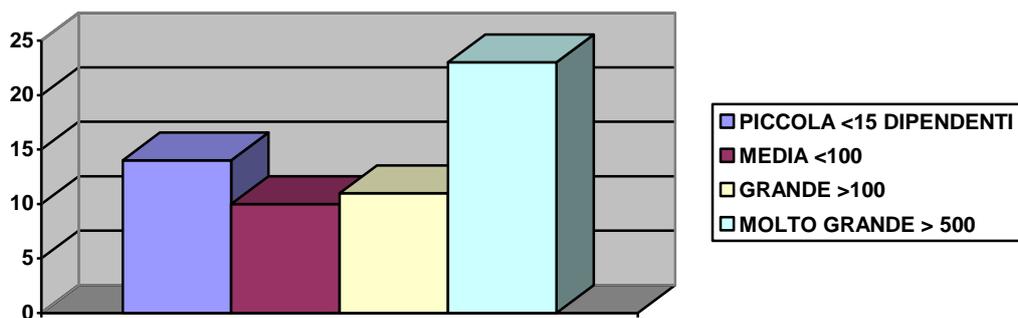
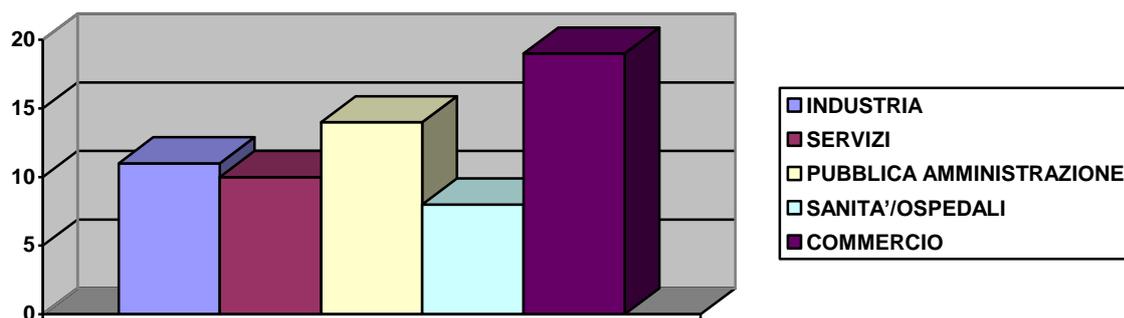


Tabella settore attività

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

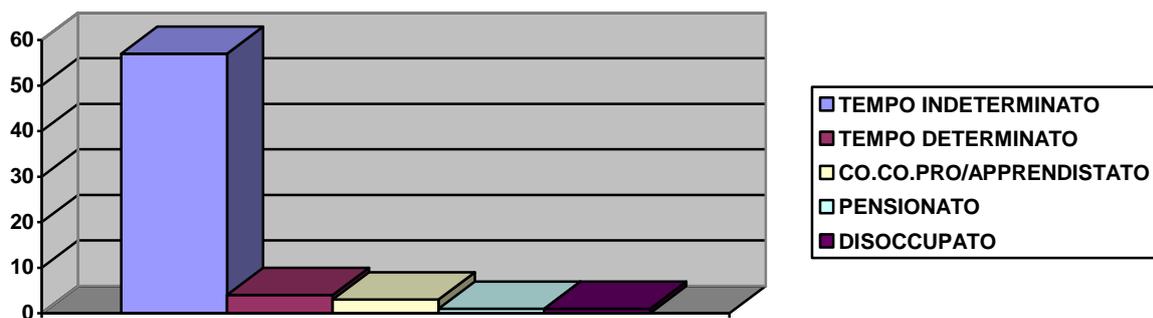
INDUSTRIA	11
SERVIZI	10
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	14
SANITA'/OSPEDALI	8
COMMERCIO	19



- **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	57
TEMPO DETERMINATO	4
CO.CO.PRO/APPRENDISTATO	3
PENSIONATO	1
DISOCCUPATO	1



FULL TIME	48
PART TIME	16

- La provenienza dei casi** evidenzia l'efficacia delle Rete delle Referenti di Parità dei Centri per l'Impiego della Provincia di Torino, ma soprattutto 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.

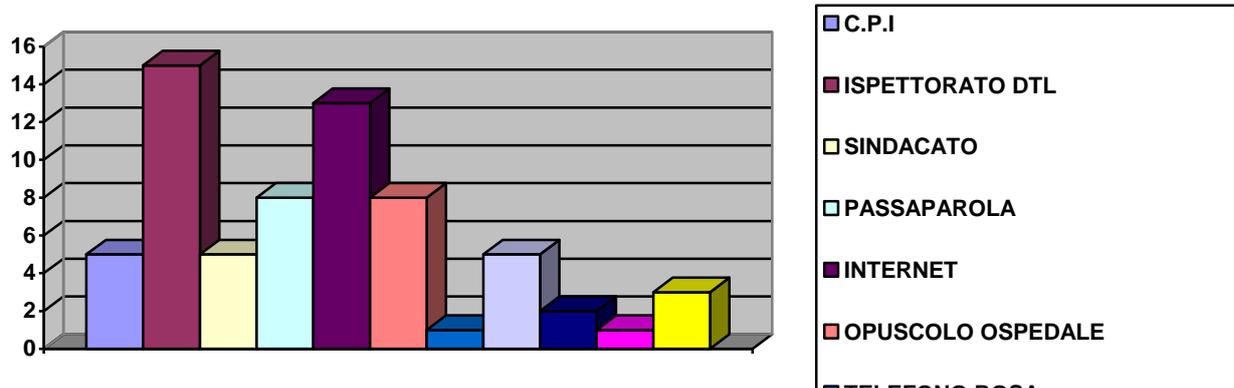
Aumenta il numero dei casi che ci contattano tramite il sito Internet della Consigliera (www.consiglieraparitatorino.it), che si conferma come efficace strumento di diffusione di informazioni.

Un buon numero di casi giunge tramite l'opuscolo "*I nostri auguri tra opportunità e diritti*", anche grazie al progetto regionale che ne ha ripreso la diffusione nei centri nascita e all'*agenda della gravidanza*. Entrambi gli opuscoli veicolano la conoscenza del servizio di tutela offerto dall'Ufficio tra i futuri genitori, anche se deve essere aggiornato rispetto alla nuova normativa.

Sempre utile la collaborazione offerta dal Servizio del Telefono Rosa "*Vicino a te*" (*camper itinerante*).

Tabella provenienza dei casi

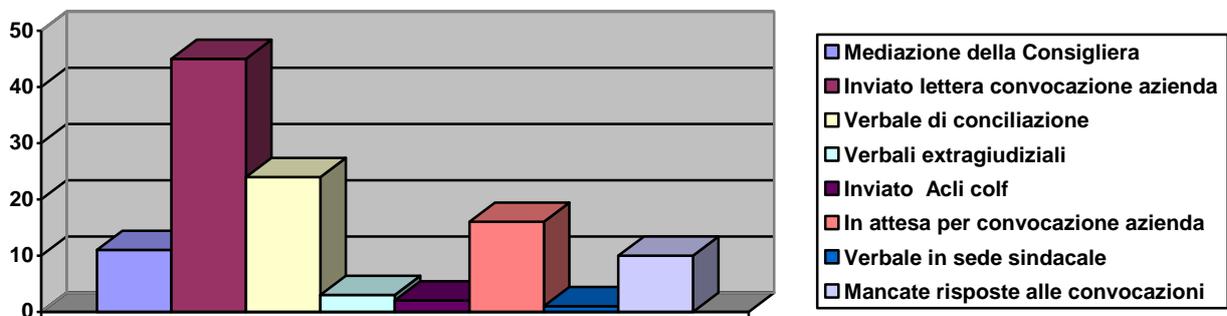
C.P.I	5
ISPETTORATO DTL	15
SINDACATO	5
PASSAPAROLA	8
INTERNET	13
OPUSCOLO OSPEDALE	8
TELEFONO ROSA	1
AVVOCATI	5
CONSULENTI DEL LAVORO	2
PRESIDENZA DELLA REPUBBLICA	1
UFFICIO CONSIGLIERA REGIONALE	3



- **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 mediazione (24 aziende), quasi sempre con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

Tabella esito

Mediazione della Consigliera	11
Inviato lettera convocazione azienda	45
Verbale di conciliazione	24
Verbali extragiudiziali	3
Inviato Acli colf	2
In attesa per convocazione azienda	16
Verbale in sede sindacale	1
Mancate risposte alle convocazioni	10



D. Attività svolte nel corso dell'anno 2015

La Consigliera nel corso del 2015 ha partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative sul territorio⁴ 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.

- 13 gennaio - Regione Piemonte promozione Bando: "Condividiamo con i papà... Il progetto continua" attività con A.S.L e A.O.
- 14 gennaio - Roma – Convegno Nazionale Consigliere/i di Parità
- 27 gennaio - formazione nodo provinciale UNAR presso C.P.I Torino su discriminazioni e mercato del lavoro
- 28 gennaio – Roma riunione consigliere di parità città metropolitane
- 19 febbraio – riunione Comune di Torino Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne
- 24 febbraio - riunione nodo provinciale UNAR presso C.P.I Torino su discriminazioni e mercato del lavoro
- 10 marzo – Evento del Comune di Torino - Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne
- 18 marzo – formazione ai componenti C.U.G del Comune di Torino
- 5 maggio – riunione Comune di Torino avvio dei lavori della rete CUG della Città
- 7 maggio – assemblea plenaria del Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne
- 8 maggio - Regione Piemonte – Convegno più donne nei C.d.A.
- 16 maggio – Torino Mirafiori Village - intervento al Convegno F.C.A. "Donne salvate e donne spaventate. Costi e benefici della prevenzione in senologia"
- 19 maggio – riunione C.U.G. Città Metropolitana
- 26 maggio – intervento Convegno Progetto Five Men - Regione Piemonte Torino
- 3 giugno - riunione Comune di Torino Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne- gruppo di lavoro sensibilizzazione e comunicazione
- 4 giugno - Torino – Convegno Diseguaglianze sociali - CGIL

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

- 9 giugno - Comune di Torino – rete CUG della Città
- 10 giugno – riunione Comune di Torino Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne- gruppo di lavoro formazione/informazione
- 11 giugno – Città Metropolitana – seminario: “Io non discrimino”
- 15 giugno – Regione Piemonte – Convegno nazionale bilancio di genere: le regioni a confronto
- 18 giugno – Comune di Torino – Rete C.U.G gruppo di lavoro su Carta d’Intenti
- 22 giugno – Regione Piemonte – seminario: “Ci piace lavorare: il lavoro ai tempi della crisi”
- 22 giugno - riunione Comune di Torino Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne- gruppo di lavoro sensibilizzazione e comunicazione
- 30 giugno - Comune di Torino “Le donne e il lavoro”
- 6 luglio - Comune di Torino - rete CUG della Città
- 14 luglio – Comune di Torino – Rete C.U.G gruppo di lavoro su Carta d’Intenti
- 6 ottobre – riunione Comune di Torino Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne- gruppo di lavoro sensibilizzazione e comunicazione
- 12 ottobre – Bologna- partecipazione convegno: “Organismi di parità e lavoro”
- 12 ottobre – Regione Piemonte – pianificazione iniziativa Giornata Mondiale contro la Violenza alle Donne
- 22 ottobre - riunione Comune di Torino Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne- gruppo di lavoro sensibilizzazione e comunicazione
- 28 ottobre – Comune di Torino- intervento Convegno rete CUG della Città: “Il CUG una risorsa per la P.A. ” - presentazione e firma Carta d’Intenti
- 18 novembre – riunione C.U.G. Città Metropolitana
- 25 novembre – partecipazione Flash Mob alla stazione ferroviaria di Porta Nuova per 25 novembre
- 27 novembre – Comune di Torino iniziativa per 25 novembre del Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne
- 1 dicembre – Città Metropolitana seminario: “Promozione dell’occupazione femminile - buone prassi”
- 3 dicembre - riunione Comune di Torino Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne

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 provinciale (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. Purtroppo nel corso dell'anno 2015 non si è più riunita in assenza della nomina delle nuove consigliere regionali a seguito delle dimissioni delle Consigliere di Parità regionali, Alida Vitale e Franca Turco.

- **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 2015 si sono approfondite alcune casistiche discriminatorie nei luoghi di lavoro in collaborazione sia con il nodo UNAR della Città metropolitana di Torino che 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 2015. 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 2015 è stata istituita la Rete dei Comitati Unici di Garanzia della Città di Torino a cui l'Ufficio della Consigliera ha collaborato attivamente alla stesura della Carta di Intenti, che è stata sottoscritta in occasione del Convegno organizzato il 28

ottobre presso il Salone d'Onore del Castello del Valentino, sede del Dipartimento di Architettura dell'Università di Torino.