



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2023

CONSIGLIERA DI PARITÀ

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 2023

INDICE

Premessa	pag. 3
Dati del mercato del lavoro in Piemonte	pag. 9
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 10
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 13
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2023	pag. 27

Premessa

Sono entrata nel ruolo di Consigliera di Parità della Città Metropolitana Torino nel febbraio 2021 – nomina con decreto del Ministro 29.1.2021 -, succedendo alla Consigliera Dott.ssa Gabriella Boeri; avevo già ricoperto il ruolo di Consigliera Supplente dal 12.7.2016 fino alla nuova nomina a Consigliera Effettiva; lo stesso decreto ha nominato quale Consigliera di Parità Supplente l'Avvocata Elisa Raffone.

Poiché sono una libera professionista non godo di permessi lavorativi e l'Ente non è gravato dei rimborsi di cui all'art. 17 D.lgs. n. 198/2006 e successive modifiche.

Nel 2023, come già nel 2022, il lavoro dell'Ufficio è ormai nel pieno regime; nel corso dell'anno ho lavorato in collaborazione con la Consigliera Supplente, interpretando il ruolo non già in sostituzione, bensì in sinergia; ciò è stato possibile grazie alla generosa sollecitudine dell'Avv. Elisa Raffone che, con vero spirito di servizio e a titolo gratuito, ha continuato anche nell'anno 2023, come già nell'anno precedente, a mettere a disposizione la sua professionalità e la sua sensibilità ai temi trattati, credo che le Istituzioni locali debbano esserle riconoscenti.

La nomina delle cariche della Città Metropolitana e la messa a disposizione della Dott.ssa Rosalina Raimo, tuttora applicata al mio Ufficio sebbene ancora a metà tempo, come si dirà più avanti, ha certamente migliorato il funzionamento dell'Ufficio e, dunque, grazie anche alla disponibilità della Dirigente del Settore, Dott.ssa Monica Tarchi, i compiti della Consigliera sono stati svolti in modo soddisfacente.

Le riunioni con la Rete dei C.U.G. regionali si sono svolte in presenza e da remoto, mentre si è continuato a prediligere lo svolgimento da remoto quanto a quelle con la Rete delle Consigliere della Regione e con la Consigliera Nazionale. Poche lavoratrici e qualche datore di lavoro ha preferito lo strumento della videochiamata o del collegamento via web, ma vi è stata una netta preferenza per i colloqui in presenza. Ho comunque sempre incoraggiato il rapporto in presenza con le persone che si rivolgono all'Ufficio: i racconti di cui sono depositaria sono storie di sofferenza, legate a sfere molto intime dell'essere; molto spesso le persone si rivolgono all'Ufficio perché le ingiustizie subite nel mondo del lavoro – anche soltanto quelle ritenute tali – assumano la connotazione di eventi pubblici, portate all'attenzione delle Istituzioni; credo che l'accoglienza di tali testimonianze contribuisca ad avvicinare i cittadini e le cittadine alle Istituzioni, rafforzando così il senso di comunità.

Con il ritorno al lavoro in presenza che ha coinvolto anche la Città Metropolitana è stato più semplice e immediato proseguire la già consolidata attività di collaborazione con la Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale della Città Metropolitana, in particolare con il Nodo Antidiscriminazione al fine di rafforzare l'attività di sensibilizzazione dei Comuni dell'area metropolitana in materia di pari opportunità e di contrasto alle discriminazioni (rete territoriale, nodi, centri informativi); l'opera di divulgazione dei compiti e della figura della Consigliera di Parità, il monitoraggio dei Piani di Azioni Positive (P.A.P) e la gestione dei Comitati Unici di Garanzia (C.U.G) ha dato buoni risultati e, a differenza dell'anno passato, è aumentata la consapevolezza circa le risorse in materia antidiscriminatoria fornita dalle Istituzioni.

Si rileva come, grazie anche all'impegno del Nodo Antidiscriminatorio, dei Sindacati e della Consigliera Delegata della Città Metropolitana, Dott.ssa Valentina Cera, si sono susseguiti nell'anno – e proseguono tuttora – gli eventi finalizzati alla diffusione del Vademecum "Mai più violenze, mai più molestie" - realizzato da Cgil Torino, Cisl area metropolitana e canavese, Uil Torino, con le associazioni datoriali Api e Unione industriali in collaborazione con Città Metropolitana di Torino - presso i comuni che compongono la Città Metropolitana, ciò al fine di estendere alle realtà locali, anche quelle più piccole, le competenze in materia di molestie sul luogo di lavoro ed avvicinarle così all'amministrazione centrale.

Lo stretto rapporto con il C.U.G della Città Metropolitana ha consentito di instaurare delle collaborazioni sia con riguardo alla stesura del P.A.P., sia, per il futuro, quanto alla revisione del codice etico aziendale, quanto alla piena attuazione del G.E.P. e quanto ad azioni comuni.

In continuità con l'azione già posta in essere nel passato, si è data particolare attenzione alle azioni di contrasto alla violenza di genere soprattutto nei luoghi di lavoro, dove purtroppo si è rilevato un deciso aumento della disegualianza di genere e dei comportamenti discriminatori nei confronti delle lavoratrici pressate tra perdita di occupazione, compiti di cura familiari – già aggravati nel periodo pandemico – e difficoltà di conciliare tempi di vita e di lavoro. Al fine di contrastare questo generale stato di fragilità e incertezza, sono state comunque portate avanti le iniziative dell'Ente che hanno come denominatore comune proprio la diffusione e l'attività di reti territoriali dedicate a queste tematiche:

- il CCVD (Coordinamento contro la violenza alle donne)

- la rete RE.A.DY Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere
- il "Nodo metropolitano contro le discriminazioni" (ai sensi della L.R n.5/2016).

In questo contesto il primo obiettivo, come detto, è stato quello di ampliare – soprattutto verso le realtà più piccole – la conoscenza del ruolo della Consigliera, incarico istituzionale di grande responsabilità che, nonostante alcune difficoltà soprattutto in ambito gestionale, prevede un vasto campo di azione come stabilito dalla legge 125/91 e dal decreto legislativo 198/2006 e s.m.i: dalla prevenzione e contrasto della discriminazione di genere in ambito lavorativo alla promozione di azioni positive, di progetti e di buone prassi per una maggiore sensibilizzazione verso una cultura di parità; a ciò si aggiunga che, come è noto, sono previsti nuovi compiti per le Consigliere di Parità.

E' di tutta evidenza quanto, mai come oggi, sia necessario contrastare la disoccupazione delle donne: continua, infatti, ad evidenziarsi un rallentamento della crescita dell'occupazione femminile. Sebbene cresca nel complesso l'occupazione su base nazionale, la stessa cala tra donne, dipendenti permanenti e tra chi ha almeno 35 anni. Il dato va comunque associato alla diminuzione delle persone in cerca di lavoro (-1,6%, pari a -30mila unità) e degli inattivi (-0,8%, pari a -99mila unità).

Il dossier pubblicato dal Servizio Studi della Camera dei Deputati lo scorso 13 dicembre rileva come negli ultimi dodici mesi si siano registrati 267.000 nuovi occupati maschi, a fronte di 191.000 donne al lavoro in più. Nel contesto europeo il tasso di occupazione femminile medio è del 69,3%, mentre in Italia solo il 55% delle donne tra i 20 e i 64 anni ha un impiego. Questa limitata partecipazione nel mercato del lavoro mette in luce una serie di criticità. Il *dossier* sottolinea le difficoltà che specialmente le donne riscontrano nel conciliare lavoro e vita privata tant'è che per il 52% la decisione di lasciare l'occupazione è causata da "esigenze di conciliazione". Questo concorre a determinare un divario lavorativo tra i sessi del 17,5% che sale in presenza di figli al 34%. Infatti "una donna su cinque fuoriesce dal mercato del lavoro a seguito della maternità" visto che la cura dei familiari, la prole ma anche gli anziani e i soggetti fragili, rimane principalmente un compito femminile, come conferma il "Rapporto Istat Sdgs 2023" che viene citato dai curatori del *dossier*. Lo stesso rapporto individua il conseguimento di un livello di istruzione elevato come un elemento che permette alle donne, almeno in parte, di contrastare la tendenza a dover rinunciare al proprio lavoro per farsi carico dell'attività casalinga della "cura". Ne

conseguono una differenza occupazionale decisamente minore tra le donne con figli rispetto a coloro che non ne hanno.

Sono numeri che destano grande preoccupazione sia a livello sociale che economico: se è vero che la maternità comporta forti conseguenze sulla scelta di rimanere o uscire dal lavoro, è anche vero che l'inattività di moltissime donne italiane si prolunga ben oltre il periodo in cui scelgono di concentrarsi sulla famiglia.

Occorre veramente – e fattivamente – porre la parità di genere come priorità delle nostre politiche, sia sociale, ma soprattutto economiche; rilanciare l'occupazione femminile, abbattere le diseguaglianze di genere significa togliere ossigeno ad altre fragilità: se cresce l'occupazione femminile cresce l'economia e, in un contesto non discriminatorio, migliora la società.

Occorre riorientare le politiche di questo Paese, non farlo penalizza la qualità della vita di tutti i cittadini e delle donne prima di tutti; non c'è futuro senza i talenti femminili all'opera.

E' sempre più urgente agire contro gli stereotipi di genere, non perdere nessuna occasione per evitare che le donne siano ingabbiate in certe professioni, in certi lavori tradizionalmente a loro riservati, orientare gli studi femminili verso le discipline STEMM, eliminare quegli stessi stereotipi che favoriscono la cultura del possesso contro la cultura del rispetto.

Non accenna ad arretrare la persistente discriminazione delle lavoratrici madri: le dimissioni "volontarie" o i licenziamenti mascherati da "motivi economici", ma, in realtà, conseguenti alla maternità, sono sempre più frequenti, come dimostrano i dati relativi ai motivi per cui viene chiesto l'intervento della Consigliera. Molte donne sono discriminate dopo il congedo di maternità con demansionamento, diniego di flessibilità oraria, rientri fortemente contrastati e raramente agevolati, soprattutto dopo il secondo figlio. Come detto, l'Ufficio ha ricevuto molte segnalazioni in tal senso, con una netta preponderanza di problematiche legate ai congedi parentali, alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro, alle flessibilità orarie e ai part-time e alla fruizione dei permessi ex L. n. 104/92.

Per fronteggiare queste emergenze occorre andare sempre più nella direzione della prevenzione, non fermarsi al contenzioso, ma intraprendere, come azione positiva fondativa, la via della responsabilità sociale delle imprese, occorre promuovere progetti di welfare aziendale al fine di migliorare la competitività del sistema

produttivo, in particolare delle PMI e sviluppare i concetti di benessere organizzativo e di sostenibilità.

E' di tutta evidenza che solo in un'ottica di rete, di sinergia, di alleanza tra Istituzioni, Enti, Organismi di Parità, rappresentanze delle Parti sociali, associazioni del terzo settore e servizi pubblici e privati che operano sul territorio a stretto contatto con le lavoratrici e i lavoratori, sia possibile trovare risposte adeguate. Le reti sono finalizzate a creare spazi di condivisione, di promozione reciproca nel rispetto delle diverse competenze, di diffusione delle buone prassi, spazi di formazione integrata, di aggiornamento e di progettazione comune per migliorare i servizi offerti. In questo contesto è stato, davvero, un segnale di ripresa e di consapevolezza del ruolo istituzionale il lavoro svolto con la Conferenza Nazionale dei/ delle consiglieri/e di parità, la rete nazionale e regionale delle Consigliere e dei Consiglieri di Parità, l'attività della Rete READY, l'utilizzo della piattaforma dedicata sul sito del Ministero; tali collegamenti si sono rivelati importanti per incrementare lo scambio di esperienze e di buone prassi, gli approfondimenti sulle nuove normative.

In questa direzione, le principali attività che hanno caratterizzato l'anno 2023 a livello operativo, sono state:

- gestione casi di discriminazione e molestie/mobbing rappresentati da lavoratrici e lavoratori che si sono rivolti all'Ufficio;
- collaborazione con i Sindacati quanto a segnalazioni di discriminazioni di genere nelle assunzioni, nei licenziamenti e durante il rapporto di lavoro;
- iniziative congiunte con le Associazioni presenti sul Territorio, Centri Anti-violenza e il Coordinamento Contro la Violenza alle Donne (*C.C.V.D. istituito dalla Città di Torino nell'aprile del 2000: è un gruppo di raccordo interdisciplinare ed interistituzionale permanente composto da operatrici/tori di Enti e Associazioni che lavorano sul territorio per contrastare il fenomeno della violenza*);
- collaborazione con il C.U.G. della Città Metropolitana, con monitoraggio sul P.A.P in corso di validità, sulla misura dello smart working prevista anche dal P.A.P della Città Metropolitana, nonché aggiornamento annuale del piano stesso;
- confronti con le Istituzioni locali, con la Consigliera Delegata della Città Metropolitana, Dott.ssa Valentina Cera e con l'Assessorato della Città Torino Politiche sociali, Pari Opportunità;

- diffusione del vademecum "Mai più molestie, mai più violenze" congiuntamente con Unione Industriali Torino, Api Torino, Cgil, Cisl, Uil presso i comuni afferenti alla Città Metropolitana;
- collaborazione con IRES Piemonte quanto alla realizzazione di una scheda raccolta dati che faciliti l'Ufficio della Consigliera nella compilazione del Rapporto annuale;
- partecipazione ad eventi organizzati da Città Metropolitana e Comune Torino.

La sfida continua ad essere quella di proseguire l'attività antidiscriminatoria davvero impegnativa per la gestione dei casi e nel contempo cercare di ottemperare anche alle numerose richieste di partecipazione e di formazione indispensabile per la promozione di una cultura di parità e di welfare. Questa sfida può essere vinta se ci sarà anche la volontà politica - a livello locale, ma soprattutto centrale - di garantire gli strumenti e le risorse necessarie all'Ufficio della Consigliera, infatti sarebbe necessario poter contare su risorse economiche che permettano:

- eventuale assistenza legale nel caso in cui la Consigliera si debba costituire in giudizio (ad oggi non sono previste risorse né a livello nazionale, né locale);
- assegnazione all'Ufficio di personale - interno, esterno o anche con contratto a tempo determinato - dedicato esclusivamente alla raccolta e al monitoraggio di dati occupazionali nel territorio metropolitano;
- previsione di suddivisione di compiti - non solo sostituzione in caso di assenza della Consigliera effettiva - con la Consigliera Supplente, in considerazione dell'estensione territoriale della Città Metropolitana;
- organizzazione di aggiornamenti metodologici per la Rete delle Consigliere di Parità.

La Città Metropolitana Torino, nelle persone con le quali collabora maggiormente la Consigliera - Dott.ssa Monica Tarchi - Dirigente, Dott.ssa Valentina Cera - Consigliera Delegata, Dott.ssa Rosalina Raimo - funzionaria, Dott.ssa Antonella Ferrero - Responsabile dell'Ufficio Pari Opportunità e contrasto alle discriminazioni e altri componenti del Nodo Metropolitano - ha sempre prestato assistenza e partecipazione all'attività della Consigliera, tuttavia, la poca chiarezza ancora esistente quanto alle attribuzioni delle ex Province e l'ormai endemica scarsità di fondi, ha reso spesso i risultati non conformi alle aspettative, o, quanto meno, non all'altezza delle energie profuse.

L'auspicio è che tali indicazioni possano trovare concreta e tempestiva applicazione al fine di garantire continuità all'esercizio della funzione soprattutto da un punto di vista di dignitoso e fattivo servizio alle numerose cittadine e ai numerosi cittadini che si rivolgono all'Ufficio.

Dati del mercato del lavoro in Piemonte nel 2023

La mancanza di dati aggiornati con riferimento al territorio metropolitano non permette che il rimando ai dati raccolti da IRES Piemonte su base regionale che, tuttavia, non consentono la disaggregazione con riferimento alla sola Città Metropolitana Torino.

Si rileva come le assunzioni, sempre su base regionale, siano diminuite nel 2023 rispetto al 2022 complessivamente del 3,7%, - 3,2% donne, - 4,1% uomini; nella Città Torino la diminuzione è pari al 3,2%, ma negli altri comuni della regione raggiunge l'8,5%: Biella - 8,5%, Novara - 8,3%, Asti - 6,9% e in tutti i capoluoghi il dato riporta il segno negativo.

Complessivamente le donne occupate nella Regione Piemonte sono il 49,7% della popolazione, dato inferiore al seppur poco lusinghiero dato della media nazionale.

Terminato il periodo pandemico - che ha contribuito ad alterare i dati, comprensibili soltanto con la contestualizzazione nel periodo - è stato evidenziato da una recente ricerca pubblicata su People Management che in Italia il 46% dei genitori ha lasciato il proprio lavoro nell'ultimo anno o sta prendendo in seria considerazione le dimissioni. In particolare, il 40% degli e delle intervistate pensa di lasciare il proprio impiego perché trova difficile bilanciare i propri impegni lavorativi e familiari, con una propensione maggiore delle madri (46%).

Tale dato è confermato anche dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro che ha riportato come siano state convalidate 61.391 dimissioni di padri e madri nel 2022 (+17,1% rispetto all'anno precedente); la crescita delle dimissioni volontarie interessa le donne in misura comparativamente maggiore rispetto agli uomini (+22,3% contro +14,4%), confermando così le note differenze di genere; la maggior parte di queste sono state rassegnate entro i primi tre anni dalla nascita dei propri figli e perlopiù dalle donne (72,8%); la causa è stata attribuita a una sempre più accentuata difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata (63%). Inoltre, a lasciare il lavoro sono in prevalenza lavoratori in attesa del primo figlio o che hanno un solo figlio, segno che la criticità si presenta già alla nascita del primo figlio e non ai successivi aumenti della famiglia.

I dati sottolineano l'importanza di affrontare in modo efficace le sfide legate alla genitorialità sul luogo di lavoro, promuovendo politiche e culture più inclusive e più rispettose della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A. Organizzazione dell'Ufficio della Consigliera di Parità

I compiti e le funzioni delle Consigliere di Parità, istituite nell'ordinamento italiano dalla L. 125/91, sono definiti dal D.lgs. n. 198/2006 e successivamente modificati dal D.lgs 151/2015 al fine di garantire non solo la parità di trattamento tra uomini e donne nel mondo del lavoro, ma anche di assicurare alle lavoratrici le stesse opportunità di cui godono i lavoratori. Per il perseguimento di tale fine la legge prevede all'art.15 del "Codice per le Pari Opportunità (riformulato con l'art.33 del D.lgs. 151) che:

"le consigliere ed i consiglieri di parità intraprendono ogni utile iniziativa, nell'ambito delle competenze dello Stato, ai fini del rispetto del principio di non discriminazione e della promozione di pari opportunità per lavoratori e lavoratrici, svolgendo in particolare i seguenti compiti:

- a. rilevazione delle situazioni di squilibrio di genere, anche in collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro, al fine di svolgere le funzioni promozionali e di garanzia contro le discriminazioni nell'accesso al lavoro, nella promozione e nella formazione professionale, ivi compresa la progressione professionale e di carriera, nelle condizioni di lavoro compresa la retribuzione, nonché in relazione alle forme pensionistiche complementari collettive di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252;
- b. promozione di progetti di azioni positive, anche attraverso l'individuazione delle risorse dell'Unione europea, nazionali e locali finalizzate allo scopo;
- c. promozione della coerenza della programmazione delle politiche di sviluppo territoriale rispetto agli indirizzi dell'unione europea e di quelli nazionali e regionali in materia di pari opportunità;
- d. promozione delle politiche di pari opportunità nell'ambito delle politiche attive del lavoro, comprese quelle formative;

- e. collaborazione con le direzioni interregionali e territoriali del lavoro al fine di rilevare l'esistenza delle violazioni della normativa in materia di parità, pari opportunità e garanzia contro le discriminazioni, anche mediante la progettazione di appositi pacchetti formativi;
- f. diffusione della conoscenza e dello scambio di buone prassi e attività di informazione e formazione culturale sui problemi delle pari opportunità e sulle varie forme di discriminazione;
- g. collegamento e collaborazione con i competenti assessorati e con gli organismi di parità degli enti locali”.

Le Consigliere nominate con Decreto Ministeriale 29.1.2021 sono: Michela Quagliano Consigliera Effettiva e Elisa Raffone Consigliera Supplente.

L'Ufficio ha sede presso la Città Metropolitana di Torino, come stabilito dalla Convenzione tra Provincia di Torino e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, stipulata il 13 gennaio 2004 - che attribuiva la sede in Torino in Via Maria Vittoria n. 12, trasferita nel 2015 in Corso Inghilterra n. 7.

Dal 2019, a seguito di riorganizzazione dei servizi in Dipartimenti, l'Ufficio è stato trasferito al secondo piano, dove è tuttora ubicato, con assegnazione di ufficio adibito a studio e segreteria, nonché una sala colloqui in condivisione con altri uffici; lo studio è dotato di personal computer collegato ad internet e al server della Città Metropolitana, di stampante in locale e stampante, fotocopiatrice e scanner di rete sul piano, un telefono fisso e un cellulare di servizio in dotazione alla Consigliera; la stessa è stata anche dotata di un personal computer portatile.

Per l'anno 2023 sono stati stanziati dall'Ente per l'attività della Consigliera di parità le seguenti somme:

- euro 2.040 stanziati per **l'indennità di funzione**
- euro 2.040,00 impegnati per **l'indennità di funzione**
- euro 174,00 stanziati per **IRAP indennità di funzione**
- euro 173,40 impegnati per **IRAP indennità di funzione**
- euro 1.000,00 stanziati per **rimborso spese di missione**
- euro 555,40 impegnati per **rimborso spese di missione**
- euro 555,40 liquidati per **rimborso spese di missione**

Anche nell'anno 2023, come già nell'anno 2022, l'Ufficio ha beneficiato - quanto al personale applicato - di una unica risorsa al 50%:

Rosalina Raimo (dipendente dell'Ente - 50% Direzione Istruzione e Sviluppo Sociale -) designata per l'ufficio con compiti di segreteria e supporto alle attività della Consigliera, la gestione e/o partecipazione alle Reti nell'ambito delle pari opportunità, assistenza nelle attività di mediazione con le aziende e primo filtro con utenti; supporto alla redazione di osservazioni relative ai Piani Azioni Positive (P.A.P.) inviati dai Comuni dell'area metropolitana, supporto all'attività di monitoraggio dei P.A.P.

Dalla primavera del 2022 è stata assegnata all'Ufficio una nuova - e questa volta - definitiva risorsa, applicata però soltanto al 50% dell'orario; nonostante le rassicurazioni dell'Ente e nonostante il grande impegno e la dedizione della Dott.ssa Rosalina Raimo - che ha dimostrato non solo competenza, ma anche passione e sensibilità ai temi trattati - si è ancora in attesa che la risorsa venga utilizzata per la totalità del suo orario di lavoro. Il territorio di competenza della Consigliera di Parità della Città Metropolitana è tra i più vasti del nostro Paese, i compiti riservati alla funzione - già non esigui - subiranno un aumento e, dunque, si rende indispensabile poter contare sulla collaborazione di un/una dipendente a tempo pieno.

La gestione delle pratiche amministrative di competenza dell'Ufficio, ormai ridotte ai soli rimborsi per le missioni e indennità, è in carico alla "Direzione Istruzione e Sviluppo sociale" - Dirigente Monica Tarchi.

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

- l'assenza di risorse economiche: azzeramento del "Fondo Nazionale" dal 2015;
- l'esiguità del monte-ore della Consigliera (30 ore medie mensili) rispetto ad un territorio come quello della Città Metropolitana, senza alcuna distinzione per numero di comuni o di abitanti di un territorio rispetto ad un altro;
- l'impossibilità per motivi economici di intervento giudiziale della Consigliera di Parità;
- l'impossibilità per motivi economici di partecipare a missioni extraterritoriali.

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

Nel 2023 si sono rivolti al nostro Ufficio 46 utenti: 43 donne e 3 uomini

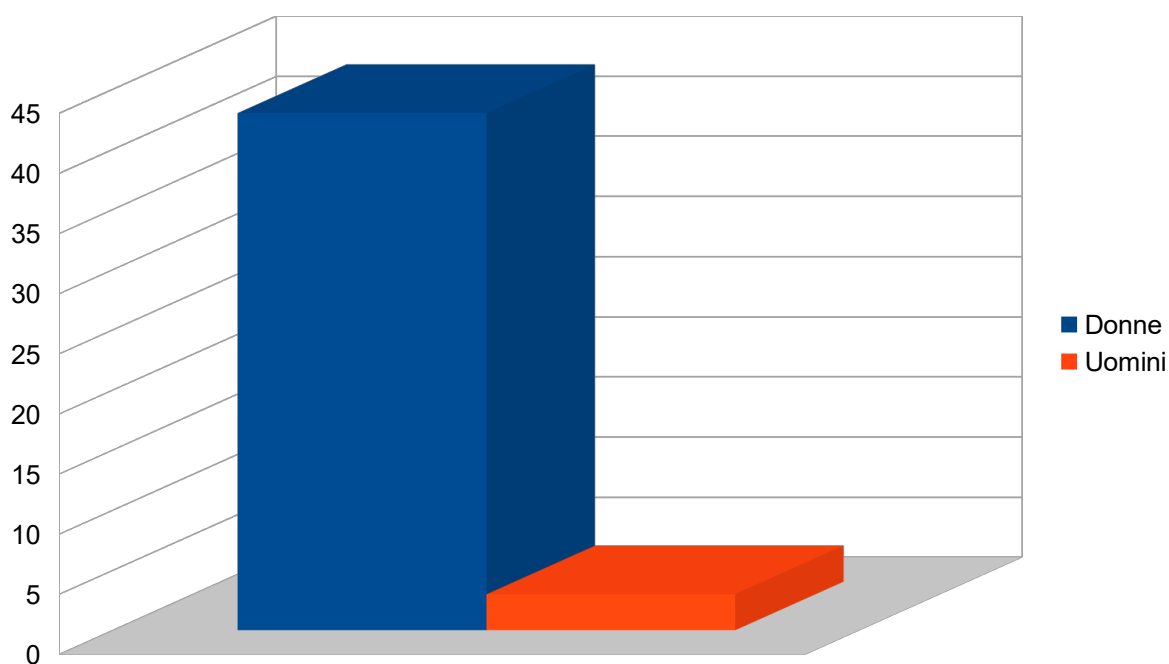
Rispetto all'anno 2022 il numero dei/le lavoratori/trici è stato inferiore e ciò è stato dovuto all'incremento del numero dei datori di lavoro che hanno aderito alla convocazione della Consigliera, nonché all'effettuazione di più colloqui, sia per i lavoratori che per i datori di lavoro.

Le richieste di intervento sono state fatte in netta prevalenza da lavoratrici, in questo si è confermato il trend degli anni precedenti.

Nella maggioranza dei casi i contatti, telefonici o via email, sono stati avviati per chiedere informazioni su congedi e flessibilità degli orari per le lavoratrici con figli. Al contatto telefonico è seguito, comunque, il colloquio in presenza o, in pochi casi, da remoto.

Casi totali trattati nel 2023

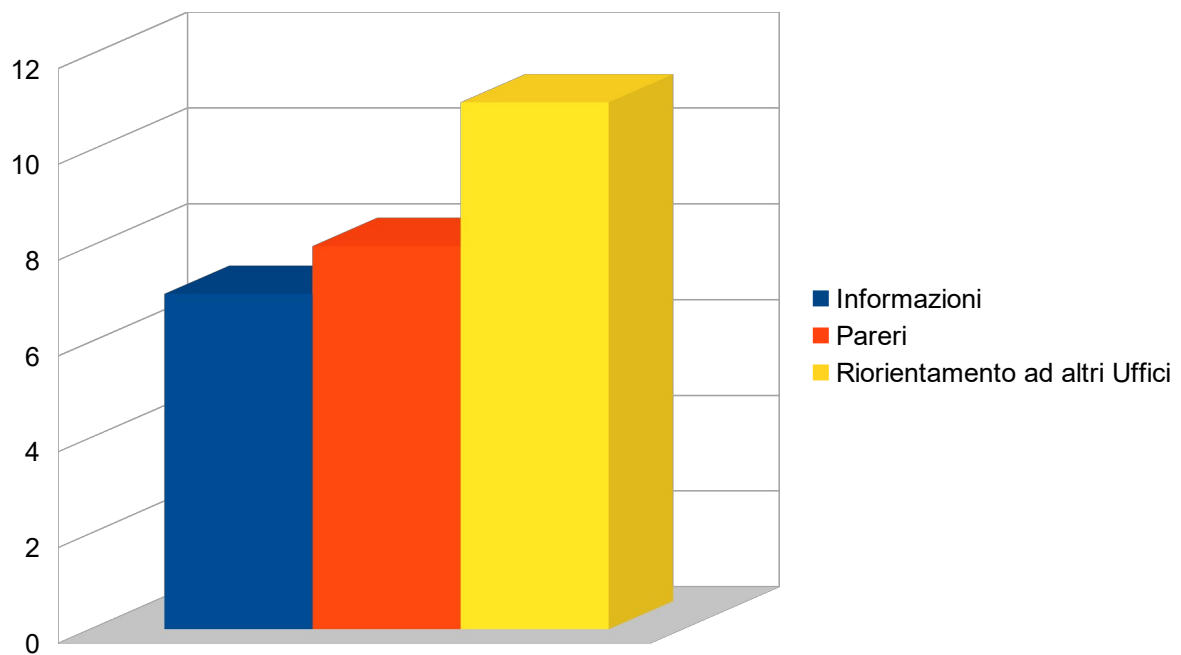
Casi	46
Donne	43
Uomini	3



Il numero delle consulenze fornite telefonicamente o con e-mail è stato di 12; sono state riorientate presso altri Uffici per motivi di competenza 11 lavoratori.

Per 18 situazioni analizzate è stata ravvisata la possibilità di intervenire e procedere alla convocazione dell'azienda per possibili profili discriminatori di genere con formale autorizzazione a procedere da parte della lavoratrice o del lavoratore.

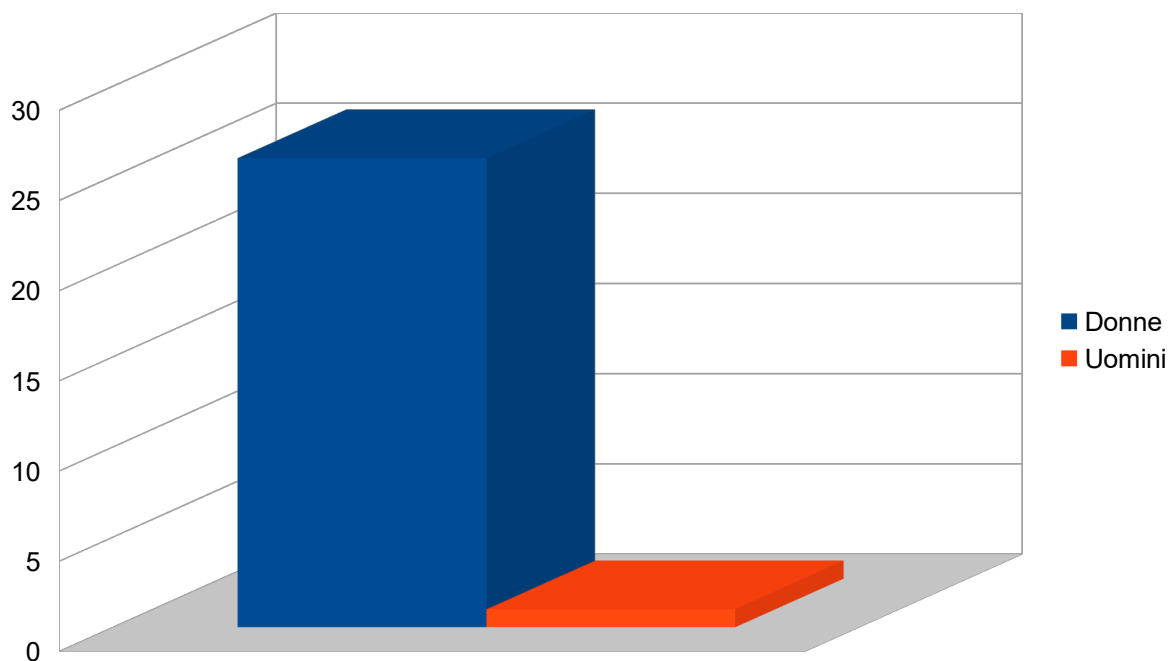
Informazioni	7
Pareri	8
Riorientamento ad altri Uffici	11



COLLOQUI

I dati di seguito riportati riguardano i 27 casi per cui si è avviata un'istruttoria formale, con uno o più colloqui personali con la Consigliera e la compilazione e sottoscrizione della relativa scheda predisposta per la presa in carico del caso.

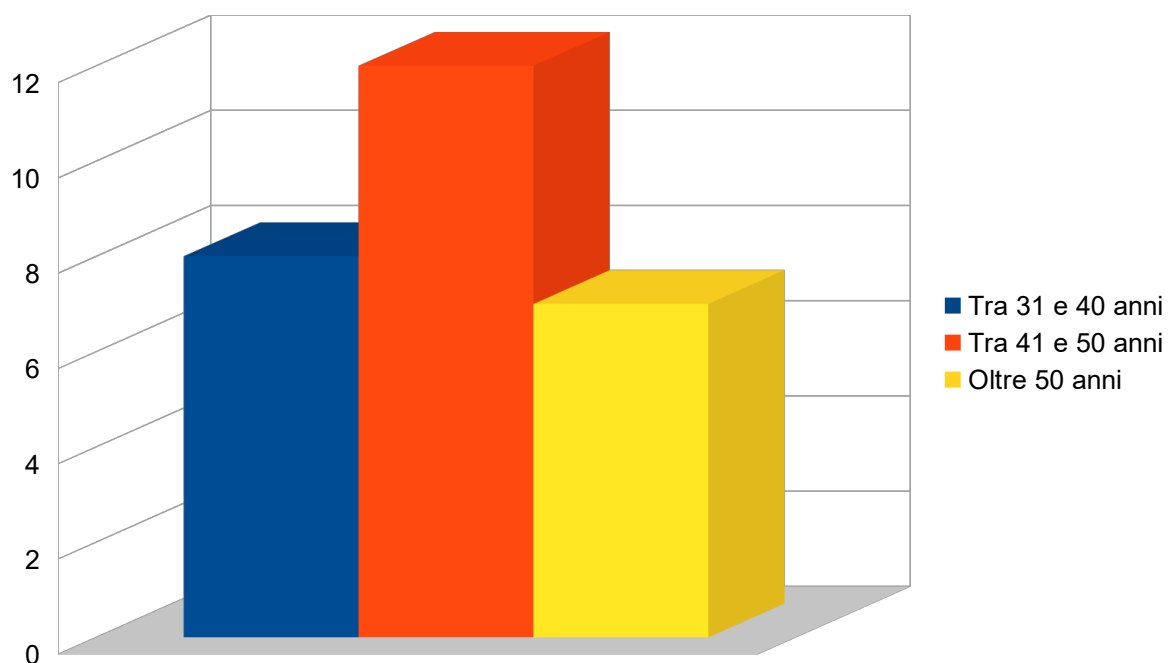
Colloqui	27
Donne	26
Uomini	1



- **La tipologia** dell'utente resta comunque prevalentemente donna (26 a fronte di 1 uomo) e l'età media di coloro che si rivolgono all'Ufficio si colloca nella fascia di età 31-50: 7 persone hanno oltre 50 anni, 12 dai 41 ai 50 anni, 8 dai 31 ai 40 anni e 0 tra i 20 e i 30 anni.

Tabella età utente

Tra 20 e 30 anni	0
Tra 31 e 40 anni	8
Tra 41 e 50 anni	12
Oltre 50	7



- **La situazione familiare:** prevale il numero di conviventi/coniugate/i in numero di 23 anche se il numero di nuclei monoparentali è rilevante. Gli/le utenti hanno prevalentemente dei figli : un figlio/figlia (9), due figli (11), più di due figli/figlie (2); 5 utenti non hanno figli/e.

Tabella situazione familiare

Convivente-Coniugata/o	13
Separata/o-Divorziata/o	3
Single	11

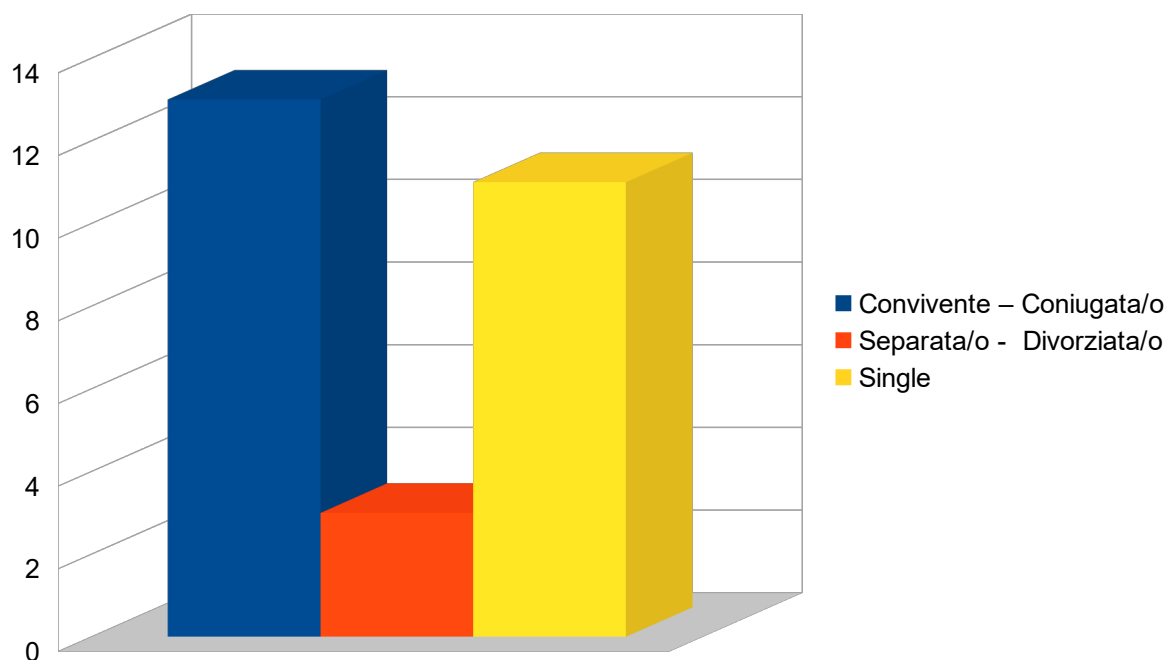
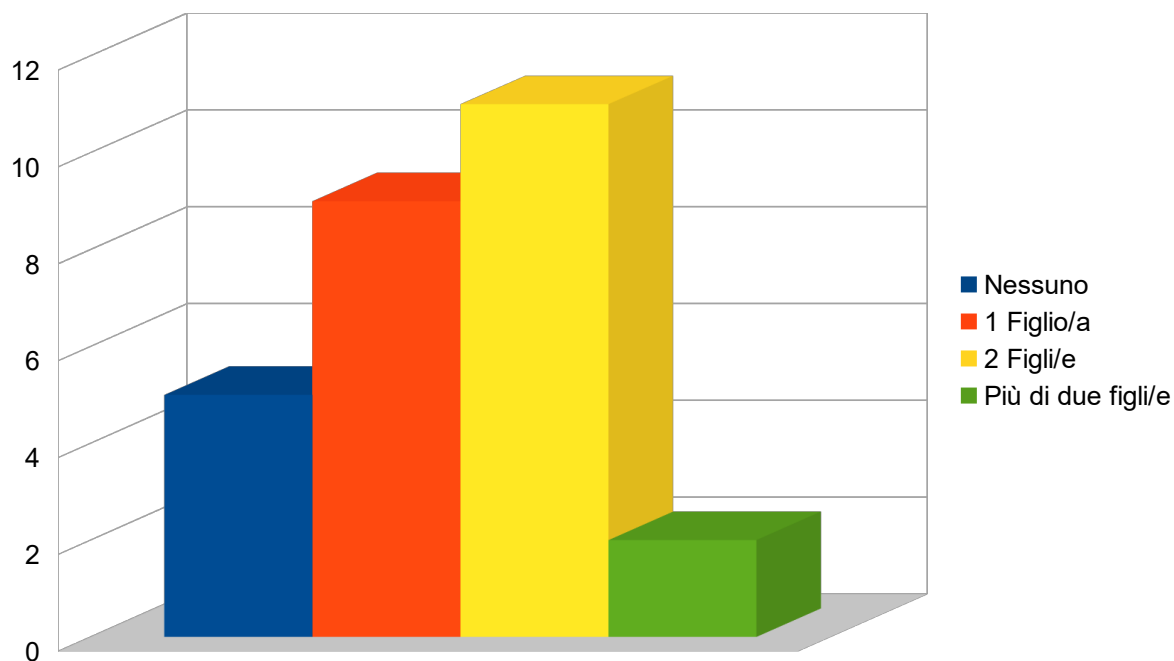


Tabella numero figli

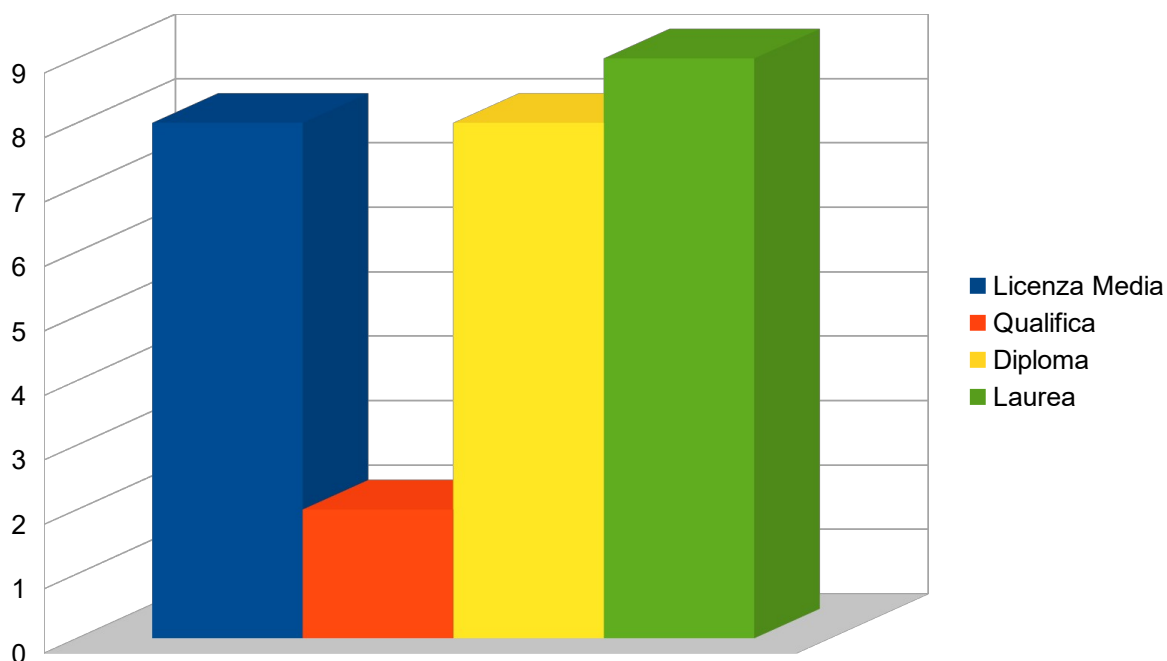
Nessuno	5
1 Figlio/a	9
2 Figli/e	11
Più di due figli/e	2



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono in media un titolo di studio elevato (8 il diploma, 2 la qualifica professionale e 9 la laurea, solo 8 hanno la licenza media).

Tabella titolo di studio

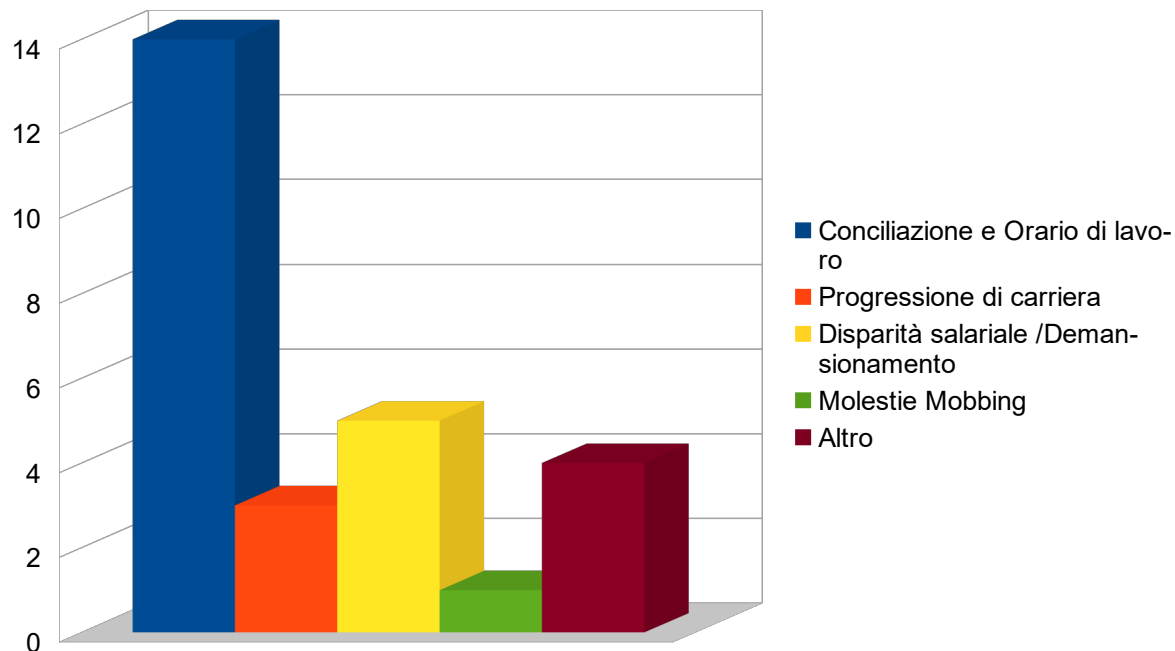
Licenza Elementare	0
Licenza Media	8
Qualifica	2
Diploma	8
Laurea	9



- **La tipologia dei casi trattati:** la parte più consistente riguarda la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con richieste di flessibilità oraria o di part-time. Persistono alcuni casi di demansionamento al rientro dal congedo per la maternità. Permangono molte difficoltà nel riconoscere e far riconoscere e tutelare la situazione di mobbing sul posto di lavoro.

Tabella tipologia casi (per alcuni casi si è verificata una discriminazione multipla, ma si è tenuto conto di quella prevalente)

Accesso al lavoro	0
Conciliazione e Orario di lavoro	14
Progressione di carriera	3
Disparità salariale Demansionamento	5
Maternità/Paternità'	0
Molestie/Mobbing	1
Regolamenti, Contrattazione e Organizzazione discriminatoria	0
Altro	4



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti è in prevalenza molto grande con più di 500 dipendenti (10 utenti) e grandi con più di 100 dipendenti (8 utenti), seguite da quelle piccole (4 utenti con meno di 15 dipendenti) e medie fino a 100 dipendenti (5 utenti).

Tabella tipologia aziende

Piccola <15 Dipendenti	4
Media <100	5
Grande >100	8
Molto Grande > 500	10

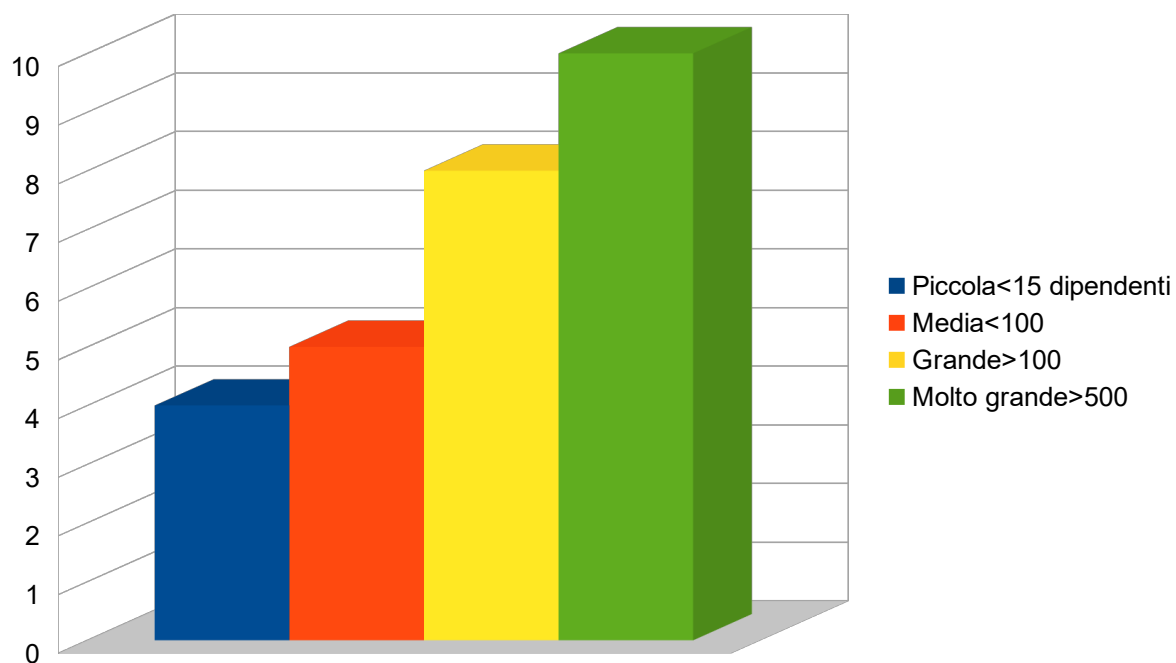
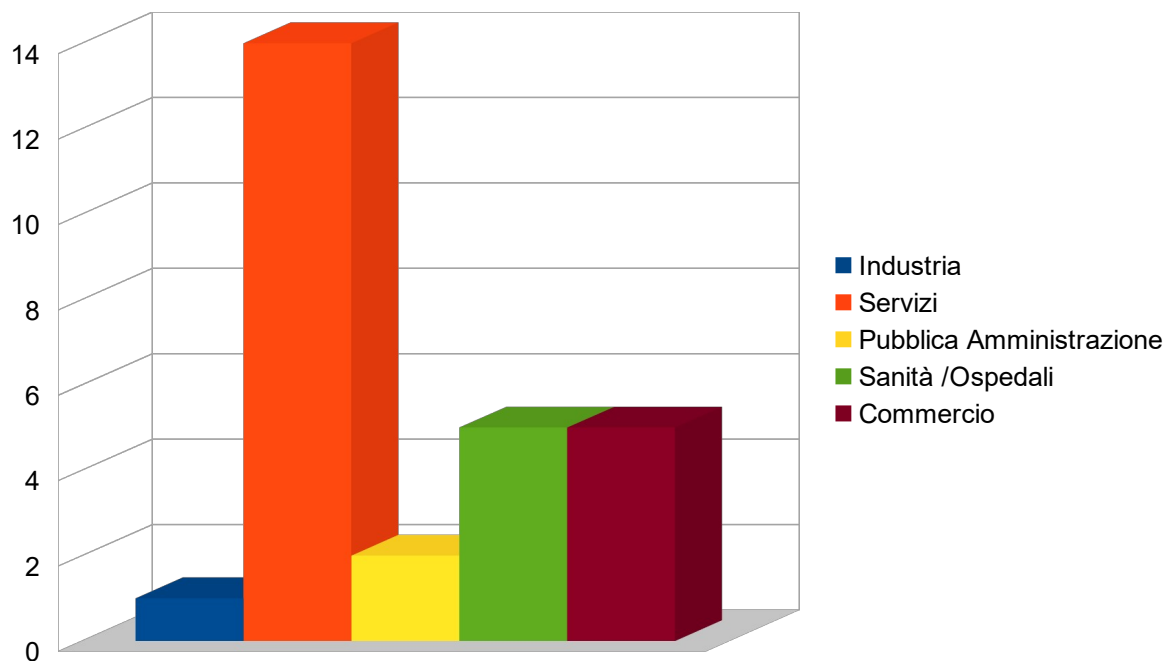


Tabella settore attività

La tipologia dei settori di attività, da cui provengono gli utenti, sono prevalentemente i servizi con 14 imprese; 2 lavorano presso Enti P.A; 5 nel comparto sanitario; 1 nel settore industria e 5 nel settore commercio.

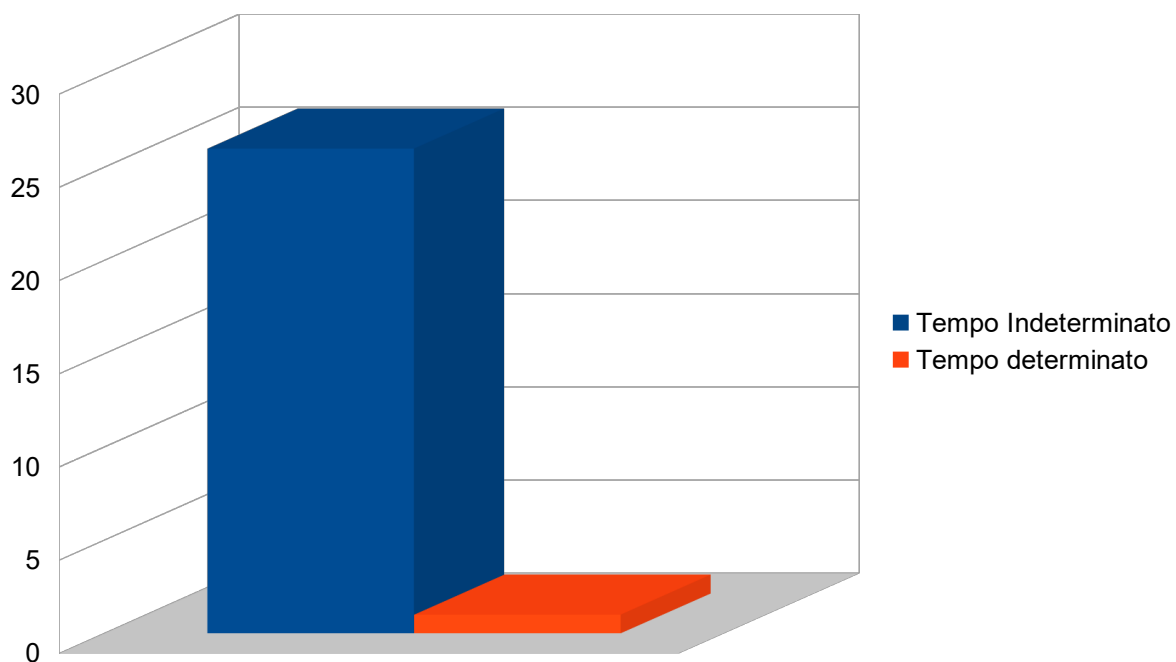
Industria	1
Servizi	14
Pubblica Amministrazione	2
Sanità/Ospedali	5
Commercio	5



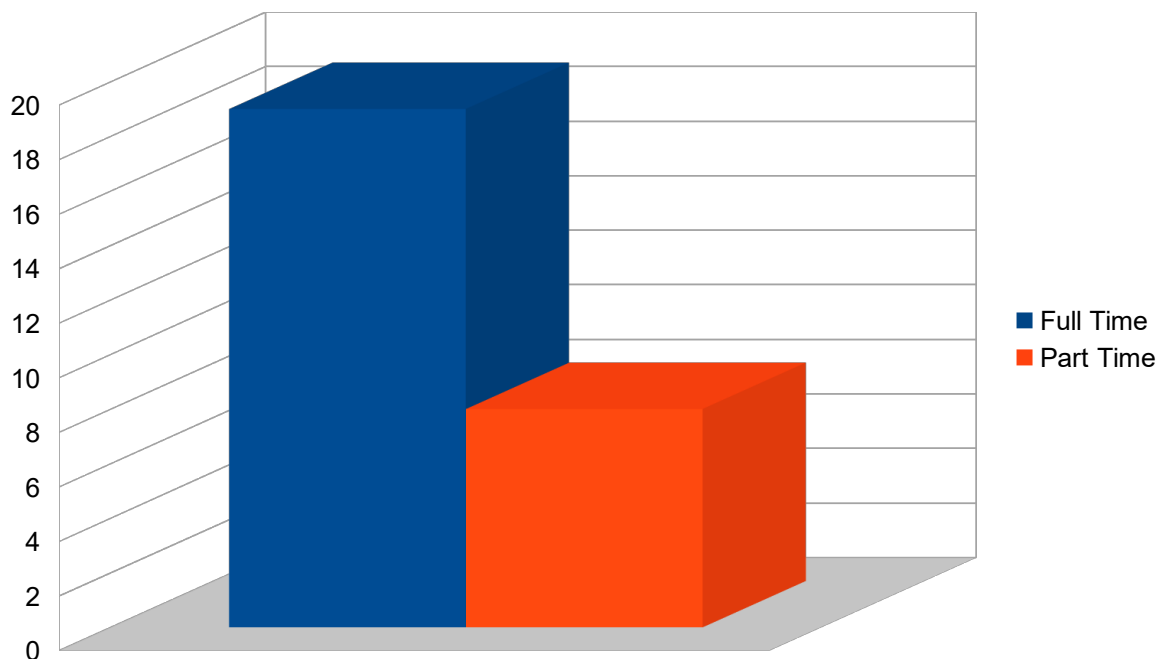
- **La tipologia del contratto:** gli/le utenti sono occupati/e quasi nella totalità con un contratto a tempo indeterminato (26) e con orario full time (19)

Tabella tipologia contratto

Tempo Indeterminato	26
Tempo determinato	1



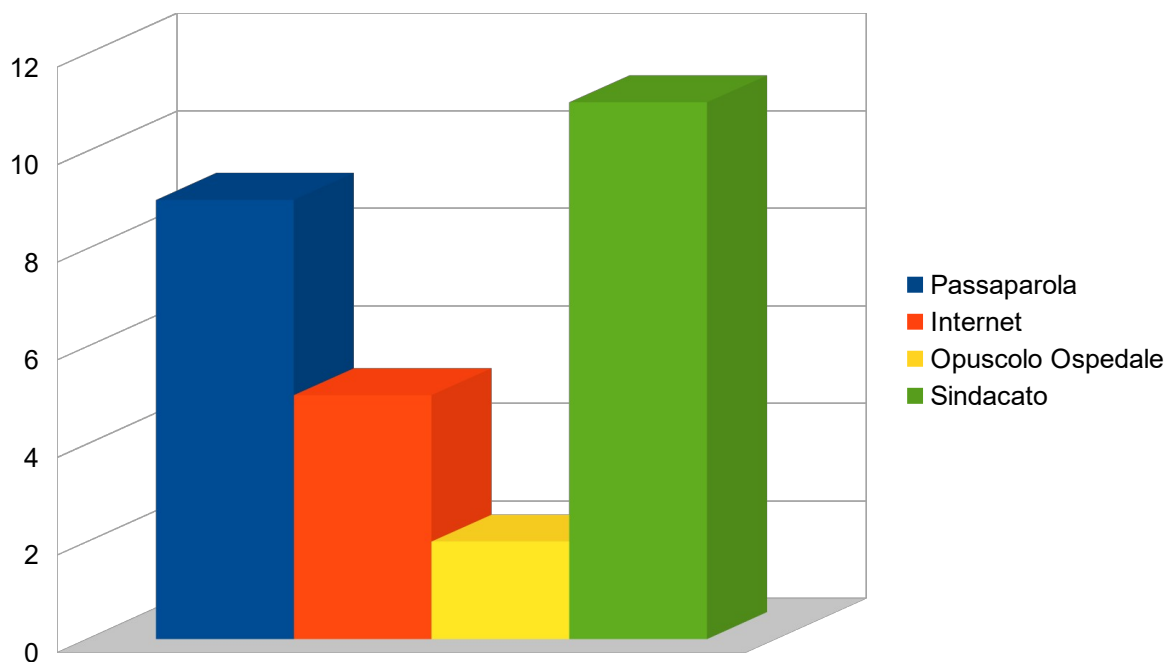
Full Time	19
Part Time	8



- La provenienza dei casi** evidenzia l'efficacia delle reti sul territorio sia con i Sindacati, per la trattazione di casi prevalentemente riguardanti organizzazione discriminatoria e molestie/mobbing, con i Centri per l'Impiego, che hanno una specifica figura formata come "referente di parità" per segnalare direttamente i casi di competenza all'Ufficio della Consigliera. Purtroppo sono drasticamente diminuiti i casi che contattavano l'Ufficio utilizzando gli opuscoli ospedalieri - agende di gravidanza diffuse in passato presso i centri nascita poiché non sono più state aggiornate e ristampate per mancanza di risorse economiche. Soddisfacente il "passaparola" perché indice di persone che sono venute a conoscenza dell'Ufficio, hanno trovato una soluzione positiva ai loro problemi e consigliano ad altri/e di rivolgersi.

Tabella provenienza dei casi

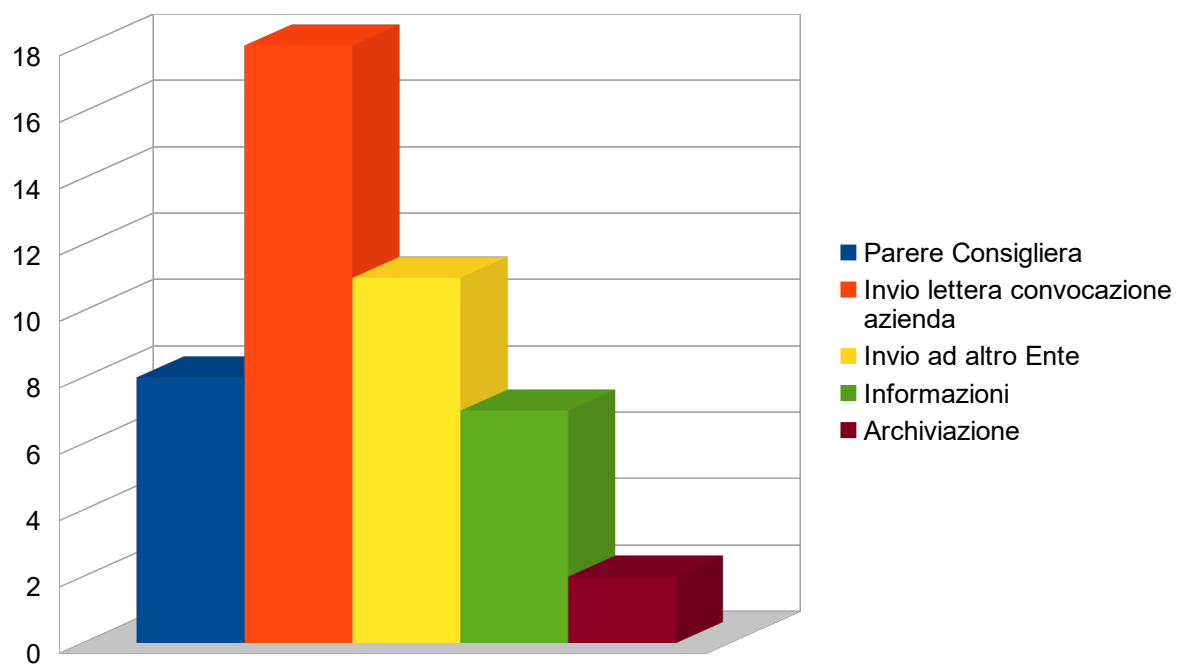
Passaparola	9
Internet	5
Opuscolo Ospedale	2
Sindacato	11



- **Esiti:** Le aziende convocate per un tentativo di conciliazione sono state 18 e, fra queste in 11 casi è stato sottoscritto un verbale con esito positivo per le/i lavoratrici/tori.

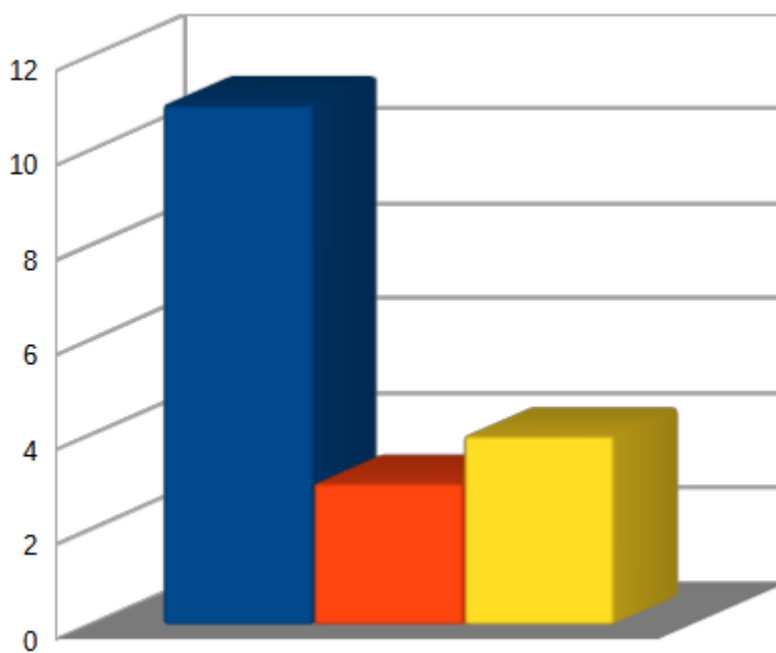
Tabella esito

Parere della Consigliera	8
Invio lettera convocazione azienda	18
Invio ad altro Ente	11
Informazioni	7
Archiviazione	2



Esiti casi di discriminazione individuale presi in carico nel 2023

Esito positivo	11
Esito negativo	3
Archiviazione	0
Mediazione ancora in corso	4



C. Attività svolte nel corso dell'anno 2023

Nel corso dell'anno 2023 la Consigliera ha partecipato, anche in qualità di relatrice, a diverse iniziative del territorio, accettando di buon grado ogni invito rivolto, nonostante ciò rappresenti un notevole impegno, qualche volta a discapito della professione di avvocatessa svolta dalla Consigliera.

Gli eventi si sono svolti da remoto ed in presenza, di seguito alcuni degli appuntamenti più significativi:

- 9 febbraio – Partecipazione e intervento in qualità di relatrice al convegno “Il diritto di essere protagoniste” organizzato da ACLI Torino
- 21 febbraio – Partecipazione alla Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 8 marzo – Partecipazione al convegno “Orizzonti G.E.P.” Soggetto promotore Città Metropolitana Torino (da remoto)
- 8 marzo - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice al convegno “Lavorare meno lavorare meglio lavorare tutte” Soggetto promotore Città Torino
- 21 marzo – Partecipazione al Comitato di Raccordo del Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne
- 28 marzo - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice al convegno “Donne e lavoro” Soggetto promotore C.P.O. Ordine Avvocati Torino, Ordine Avvocati Torino
- 4 maggio – Partecipazione a Osservatorio Salute Donne – Città Torino
- 18 maggio – Partecipazione e intervento in qualità di relatrice alla presentazione del libro “Un giorno all'improvviso – I racconti delle donne al tempo del COVID” Salone Internazionale del Libro – Torino Soggetto promotore GIULIA Giornaliste, Università degli Studi di Cagliari, Università degli Studi di Sassari
- 12 giugno – Partecipazione da remoto al corso di formazione “Certificazione UNI PdR 125, normativa di riferimento, regole della certificazione di parte terza e Consigliere di Parità” – Organizzazione RINA Services s.p.a.
- 22 giugno – Partecipazione al Comitato di Raccordo del Coordinamento Contro la Violenza sulle Donne
- 27 giugno – Partecipazione e intervento al webinar “Come ottenere la certificazione della parità di genere” Soggetto promotore Comitato per l'Imprenditoria Femminile Camera di Commercio di Torino

- 29 settembre – Partecipazione al convegno “Centri per uomini autori di violenza di genere: a che punto siamo?” Soggetto promotore Città Metropolitana Torino, Rete Azione Cambiamento
- 19 – 20 ottobre – Partecipazione a Incontro Annuale Rete READY – Prato
- 6 novembre - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice al convegno internazionale “Connecting Women’s Business Globally: Building Sustainability, Inclusion and Resilience” Soggetto Promotore e Organizzazione International Women’s Entrepreneurial Challenge Foundation
- 9 novembre – Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 23 novembre - Partecipazione al seminario “La violenza non è solo fisica” Soggetto promotore Città Metropolitana Torino, Città Torino, CCVD
- 5 dicembre - Partecipazione alla presentazione della Relazione annuale sulla Convalida delle dimissioni/risoluzioni consensuali di lavoratrici madri e lavoratori padri, ai sensi dell’art. 55 del d. lgs. 151/2001 (da remoto)

Partecipazione alle Reti

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

La partecipazione agli incontri e ai gruppi di lavoro proposti dalla Consigliera Nazionale è proseguita online. La piattaforma dedicata sul sito del Ministero ed il suo utilizzo ha favorito lo scambio di esperienze e di buone prassi e di numerosi altri contributi necessari per il continuo aggiornamento richiesto dal lavoro delle consigliere.

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

La Consigliera di Parità della Città Metropolitana è componente della Conferenza territoriale delle Consigliere. Nel corso del 2023 sono state convocate riunioni da remoto e in presenza da parte della Consigliera Regionale del Piemonte che hanno fornito opportunità di scambio di esperienze e di confronto su tematiche comuni.

- **Rete RE.A.DY**

Dal 2013 la Consigliera ha aderito alla *Rete Nazionale delle Pubbliche Amministrazioni Anti Discriminazioni per orientamento sessuale e identità di genere*, sottoscrivendo la Carta d’Intenti per promuovere sul piano locale politiche che sappiano rispondere ai bisogni delle persone LGBT, contribuendo a migliorarne la qualità della vita e creando

un clima sociale di rispetto e di confronto libero da pregiudizi. L'affermazione dei diritti delle persone costituisce infatti il presupposto per la costruzione di una compiuta cittadinanza. Il 19 e il 20 ottobre 2023 si è tenuto a Prato il consueto Incontro Annuale al quale hanno partecipato la Consigliera di Parità Effettiva e quella Supplente.

Michela Quagliano
Consigliera Parità
Città Metropolitana Torino