



UFFICIO DELLA CONSIGLIERA DI PARITÀ



RAPPORTO ANNUALE

ANNO 2025

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 2025

INDICE

Premessa	pag. 3
A. Organizzazione e attività dell'ufficio	pag. 10
B. La tutela e i dati relativi ai casi di discriminazione	pag. 13
C. Attività svolte nel corso dell'anno 2025	pag. 28

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. Entrambe le designazioni sono scadute il 29.1.2025 e, con decreto del Ministro 27.11.2025, sono state nominate le nuove Consigliere di Parità, effettiva Avv.ta Elisa Raffone e supplente Avv.ta Valentina Valeria Vivarelli; la mia attività è proseguita in prorogatio fino alla nomina delle nuove Consigliere.

Poiché sono una libera professionista non ho goduto 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 corso dell'anno, come già negli anni passati, 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.ta Elisa Raffone che, con vero spirito di servizio e a titolo gratuito, ha continuato anche nell'anno 2025 e fino alla sua nomina a Consigliera di Parità effettiva a mettere a disposizione la sua professionalità e la sua sensibilità ai temi trattati, credo che le Istituzioni locali debbano confermare la consueta riconoscenza.

La nomina delle cariche della Città Metropolitana e la messa a disposizione della Dott.ssa Rosalina Raimo, alla quale è succeduta la dipendente Carola Scarparo, anch'essa applicata al mio Ufficio a metà tempo, come si dirà più avanti e, grazie anche alla disponibilità della Dirigente del Settore, Dott.ssa Monica Tarchi, ha fatto sì che i compiti della Consigliera siano stati svolti in modo soddisfacente.

Le riunioni con la Rete delle Consigliere del territorio della regione si sono svolte in presenza, mentre si è continuato a prediligere lo svolgimento da remoto quanto a quelle 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.

È proseguita la già consolidata attività di collaborazione con la Direzione Istruzione, Sviluppo Sociale e Politiche di Genere della Città Metropolitana, in particolare con il Nodo Antidiscriminazione finalizzata al rafforzamento dell'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 ed è aumentata la consapevolezza circa le risorse in materia antidiscriminatoria fornita dalle Istituzioni.

Lo stretto rapporto con il C.U.G della Città Metropolitana ha consentito di instaurare delle collaborazioni con riguardo alla stesura del P.A.P., alla piena attuazione del G.E.P. e 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 e difficoltà a 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)
- l'Osservatorio Salute Donna.

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 n. 125/91 e dal decreto legislativo n. 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 aggiungano i nuovi compiti per le Consigliere di Parità legati alla Certificazione di genere.

Attingendo al budget messo annualmente a disposizione dall'Ente, ho predisposto – insieme alla Consigliera supplente e grazie anche all'impegno della risorsa applicata all'ufficio, Carola Scarparo – e fatto stampare un poster ed una brochure informativa circa la figura della Consigliera, rivolta agli utenti; la brochure è stata distribuita presso i Centri per l'Impiego presenti sul territorio metropolitano ed il poster è stato affisso nelle sedi dei Comuni della Città Metropolitana.

Al termine del mio mandato ho ritenuto di riassumere alla Città Metropolitana l'attività svolta attraverso un incontro con i dipendenti e le dipendenti alla presenza della neo nominata Direttrice Generale, della Presidente del CUG, della Consigliera con delega alle Politiche sociali e di parità, della Dirigente della Direzione istruzione e sviluppo sociale, della Presidente della Commissione Diritti e pari opportunità Città di Torino.

Nell'occasione è stato presentato il lavoro di interlocuzione svolto nell'ultimo anno con IRES Piemonte finalizzato alla raccolta dati da parte della Consigliera, dati ulteriori rispetto a quelli richiesti annualmente dal Ministero attraverso il format inviato dalle Consigliere di Parità. I dati raccolti e messi a disposizione di IRES Piemonte – che vengono inseriti in questa relazione nella sezione relativa ai casi trattati – consentiranno un'analisi approfondita delle discriminazioni sul territorio della Città Metropolitana, potranno integrare i dati sull'occupazione in Piemonte – che ad oggi risultano suddivisi solo per capoluoghi - e potranno essere inseriti nella annuale "Relazione Persone, società" redatta annualmente dalla stessa IRES Piemonte.

Questa ultima, tra l'altro, ha contribuito ad aiutare la Consigliera nella sistematizzazione dei dati raccolti, ciò che ha facilitato la redazione del format annuale.

Nel 2025 l'Italia si è collocata all'85° posto su 148 Paesi: guadagna due posizioni rispetto al 2024 ma è ancora lontana dai Paesi europei più virtuosi come Islanda, Finlandia e Norvegia. La distanza si manifesta soprattutto nella dimensione "Partecipazione Economica ed Opportunità", dove l'Italia scende al 117° posto ed in quella "Potere Politico" in cui occupa il 65° posto, rimanendo in coda alle Nazioni Europee.

Il gender wage gap in Italia è stimato al 4,1%, in leggero peggioramento rispetto allo scorso anno, la quota di donne in ruoli apicali rimane limitata: solo il 15,3% delle imprese italiane ha una donna come top manager e il 16,1% presenta una proprietà a maggioranza femminile.

L'analisi della partecipazione al mercato del lavoro mostra un divario di genere persistente. I dati ISTAT su base nazionale evidenziano come nel 2024 il tasso di occupazione femminile sia pari al 53,7% contro il 70,5 % di quello maschile, il part-time occupa in media circa il 30% delle lavoratrici a fronte invece del 7% di lavoratori uomini; sempre dagli stessi dati si evince come il difficile inserimento lavorativo delle donne le esponga ad un maggiore rischio di povertà (20% delle donne contro il 17,8% degli uomini), che diventa più preoccupante soprattutto per le età più elevate: l'aver avuto in prevalenza carriere lavorative discontinue e nei settori meno remunerativi, fa sì che le donne siano percettrici di pensioni più basse, in un momento della vita dove potrebbe acuirsi il bisogno di cura.

Nel 2024 il tasso di occupazione complessivo della popolazione tra i 20 e i 64 anni in Italia si è attestato al 67,1%, a fronte di una media europea del 75,8%; nello stesso anno, il divario di genere nell'occupazione in Italia è risultato quasi doppio rispetto alla media Ue (19,4% contro 10,0%), collocando il nostro Paese tra quelli con il gap più elevato dell'Unione (Eurostat, 2025). Al nostro interno, inoltre, persistono forti fratture territoriali: nel secondo trimestre 2024 risultava occupato il 62,8% delle donne nel Nord, il 59,9% nel Centro e appena il 37,2% nel Mezzogiorno, con una distanza superiore ai 25 punti percentuali tra Nord e Sud. Da ultimo, i dati forniti dall'ISTAT consentono di rilevare come il tasso di inattività delle donne in età lavorativa resti tra i più elevati in Europa: circa una donna su tre tra i 15 e i 64 anni non è occupata né in cerca di lavoro.

La perdita di partecipazione femminile al lavoro si concentra soprattutto nei passaggi legati alla genitorialità. Nel 2024 le lavoratrici madri hanno rappresentato il 69,5% delle dimissioni convalidate nel periodo protetto, contro il 30,5% dei padri (Inl, 2025). Nel triennio 2022-2024 oltre 180.000 genitori hanno lasciato il lavoro dopo la nascita di un figlio, circa il 70% donne, con una media di oltre 60mila uscite femminili l'anno. A conferma di questo squilibrio, nel 2024 il tasso di occupazione delle madri tra i 25 e i 54 anni si è attestato intorno al 62,3%, contro il 91,5% dei padri nella stessa fascia di età (Istat, 2025).

Anche quando non si traduce in un'uscita dal mercato del lavoro, la pressione sulla continuità occupazionale emerge nella qualità dell'impiego. Nel 2024 il 29,3% delle

donne occupate tra i 25 e i 64 anni lavorava part-time, contro il 6,2% degli uomini (Istat, 2025); all'interno di questa quota, il part-time involontario riguarda il 15,6% delle donne, a fronte del 5,1% degli uomini (Istat-Inps, 2025). In questo quadro si inseriscono anche le nuove forme di lavoro: piattaforme digitali, lavoro on demand, creazione di contenuti online e servizi alla persona intermediati da app che offrono flessibilità e accesso al lavoro, ma spesso a fronte di minori tutele, redditi discontinui ed inferiori anche alla soglia di povertà, ridotta protezione sociale.

A incidere sulla tenuta delle carriere femminili contribuisce in modo significativo anche il clima di lavoro. Il dato più netto e recente riguarda le molestie sessuali sul lavoro: secondo dati Istat, nel 2022-2023 il 13,5% delle donne tra i 15 e i 70 anni che lavorano o hanno lavorato dichiara di aver subito molestie a sfondo sessuale nel corso della vita professionale, contro il 2,4% degli uomini. Le persone coinvolte sono circa 2,3 milioni, di cui oltre l'81% donne (Istat, luglio 2024). Accanto alle molestie sessuali, tra le forme di violenza più diffuse compaiono violenza verbale (56%), mobbing (53%) e abuso di potere (37%), con conseguenze rilevanti sulla salute mentale fino a dimissioni, licenziamenti o abbandono di percorsi di carriera.

Anche nel 2025, come già negli anni precedenti, le donne sono più presenti in ambiti come sanità e istruzione – settori storicamente caratterizzati dalla presenza femminile –, meno in settori come tecnologia e ingegneria, dove si concentrano le retribuzioni più alte e le maggiori prospettive di crescita. Anche il lavoro di cura, inteso come gestione della casa e assistenza ai familiari, continua a pesare in modo sproporzionato sulle donne, influenzando i loro percorsi professionali.

Dunque, il problema della parità nel lavoro è, da un lato, far entrare le donne nel mercato del lavoro, ma, dall'altro, riuscire a trattenerle e farle crescere nel tempo. Ma non solo; è ancora il Global Gender Gap Report 2025 a sottolineare che la parità di genere non è solo un obiettivo sociale, ma un fattore che incide direttamente sull'efficienza economica. I Paesi che hanno ridotto in misura maggiore il divario di genere – raggiungendo valori complessivi superiori all'80% – registrano livelli più alti di partecipazione femminile al lavoro retribuito e una presenza più consistente nei ruoli qualificati. Questo si traduce in una forza lavoro più ampia e diversificata, con effetti positivi sulla produttività e sulla tenuta dei mercati del lavoro.

Anche l'introduzione della Certificazione UNI PDR 125 e le modifiche al Codice delle Pari opportunità nel 2021 non hanno apportato sostanziali mutamenti dello stato occupazionale femminile.

Persiste, infatti, la 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 Consiglieria. 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.

Dal punto di vista delle previsioni macroeconomiche, l'OCSE evidenzia come la crescita complessiva dell'occupazione in Italia sia destinata a rallentare nel breve periodo, anche a causa dell'invecchiamento della popolazione e della diminuzione della forza lavoro in età attiva. Questo scenario demografico rende ancor più urgente l'inclusione di gruppi tradizionalmente sottorappresentati, come le donne, per sostenere i livelli occupazionali. Sempre secondo l'OCSE, mobilitare risorse di lavoro inutilizzate, ridurre il divario di genere nell'occupazione e attivare politiche favorevoli alla partecipazione femminile potrebbe contribuire a bilanciare gli effetti negativi della contrazione demografica.

Come affermato dal rapporto *"Italia e parità di genere: ridefinire le priorità e accelerare il cambiamento"* di UN Women Italy, presentato alla Camera dei Deputati il 24 novembre 2025 *"La piena valorizzazione del potenziale femminile richiede un approccio integrato che unisca politiche sociali, economiche e culturali in una strategia coerente di lungo periodo. Perché l'empowerment femminile si traduca in crescita sostenibile, competitività e innovazione, è fondamentale attivare partnership solide tra istituzioni, imprese, mondo accademico e società civile, promuovendo soluzioni condivise e scalabili. Al tempo stesso, il coinvolgimento degli uomini come alleati e abilitatori del cambiamento è determinante per ridefinire i modelli culturali e superare stereotipi radicati. Solo attraverso un impegno collettivo e corresponsabile sarà possibile trasformare la parità di genere in un driver strategico per il futuro dell'Italia e dell'Europa."*¹

Nell'indirizzo di favorire sinergie, le principali attività che hanno caratterizzato l'anno 2025 a livello operativo, sono state:

¹ Rapporto UN Women Italy *"Italia e parità di genere: ridefinire le priorità e accelerare il cambiamento"*

- 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, con i Centri Anti-violenza e con 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 e aggiornamento annuale del piano stesso;
- confronti con le Istituzioni locali, con la Consigliera Delegata della Città Metropolitana, con l'Assessorato della Città Torino Politiche sociali, Pari Opportunità e con la Commissione Pari opportunità Città di Torino;
- collaborazione con IRES Piemonte quanto alla realizzazione di una scheda raccolta dati che faciliti l'Ufficio della Consigliera nella compilazione del Rapporto annuale e nella raccolta dati da trasmettere a IRES Piemonte stessa per un'analisi approfondita;
- partecipazione ad eventi organizzati da Città Metropolitana e Comune Torino.

Al termine del mandato sono certa che le nuove Consigliere di Parità della Città Metropolitana di Torino proseguiranno l'attività antidiscriminatoria che nel corso degli anni è diventata sempre più impegnativa sia per quanto riguarda la gestione dei casi sia per quanto riguarda l'attività di controllo e di formazione indispensabile per la promozione di una cultura di parità e di welfare. Occorrerà anche la volontà politica - a livello locale, ma soprattutto centrale - di garantire gli strumenti e le risorse necessarie all'Ufficio della Consigliera, sarebbe infatti 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 ha collaborato maggiormente la Consigliera, Dott.ssa Monica Tarchi - Dirigente, Dott.ssa Rossana Schillaci - Consigliera Delegata, Carola Scarparo - dipendente amministrativa, 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.

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; entrambe le designazioni sono scadute il 29.1.2025 e proseguite in prorogatio fino alla data di designazione delle nuove Consigliere – 27.11.2025.

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; 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 2025 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 173,40 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 e spese inerenti al mandato**
- euro 235,60 impegnati per **rimborso spese di missione**
- euro 235,60 liquidati per **rimborso spese di missione**
- euro 285,20 impegnati per **rimborso spese materiale informativo**
- euro 285,20 liquidati per **rimborso spese materiale informativo**
- euro 476,00 impegnati per **rimborso spese inerenti all'incontro conclusivo**
- euro 476,00 impegnati per **rimborso spese inerenti all'incontro conclusivo**

Fino ad aprile 2025, l'Ufficio ha beneficiato della collaborazione della Dottoressa Rosalina Raimo, assegnata al 50% dell'orario lavorativo. Dal 1° maggio 2025, Carola Scarparo è subentrata alla Dott.ssa Rosalina Raimo, trasferita ad altro settore. Nell'anno 2025 e fino al termine del periodo in prorogatio, l'Ufficio ha avuto a disposizione su una sola risorsa, Carola Scarparo, assegnata al 40% del suo orario lavorativo.

Carola Scarparo, istruttore amministrativo-contabile dell'Ente, è assegnata al 100% alla Direzione Istruzione, Sviluppo Sociale e Politiche di Genere, con un impegno del 40% del suo orario lavorativo dedicato all'Ufficio della Consigliera di Parità. In quest'ambito, si occupa di attività di segreteria e supporto alle operazioni della Consigliera, assistenza nelle attività di mediazione con le aziende, e funge da primo filtro per gli utenti. Inoltre, fornisce supporto nella redazione di osservazioni relative ai Piani Azioni Positive (P.A.P.) inviati dai Comuni dell'area metropolitana e assiste nell'attività di monitoraggio dei P.A.P.

Carola Scarparo, insieme alla funzionaria Romana Gerbino, si occupa della gestione amministrativo-contabile dell'Ufficio. In particolare, per quest'anno, la gestione amministrativa ha riguardato il rimborso di indennità, il rimborso delle spese di missione, il rimborso del materiale informativo e altre attività legate all'evento conclusivo proposto nella Città Metropolitana dalla Consigliera. La gestione delle pratiche amministrative, continua ad essere sotto la supervisione della "Direzione Istruzione, Sviluppo Sociale e Politiche di Genere", con la 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;

- uguaglianza di trattamento tra altri Enti dove è presente il/la Consigliera di Parità e la Città Metropolitana Torino, 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 2025 si sono rivolti al nostro Ufficio 32 utenti: 28 donne e 4 uomini.

Rispetto all'anno 2024 il numero dei/lle lavoratori/trici che ha richiesto l'intervento della Consigliera di Parità è stato inferiore, dato sul quale ha inciso il periodo di prorogatio.

Le aziende convocate sono state 11 e 3 datori di lavoro non hanno aderito alla convocazione della Consigliera.

In 7 casi la soluzione si è raggiunta dopo il primo colloquio con il datore di lavoro.

In 2 casi il datore di lavoro è stato convocato per eventi che riguardavano più lavoratrici/lavoratori diversi.

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

La maggior parte dei colloqui è stata avviata in relazione alla tematica della conciliazione vita-lavoro e della gestione dell'orario di lavoro. Nella maggioranza dei casi, i contatti, telefonici o via email, sono stati finalizzati a richiedere informazioni su congedi e flessibilità degli orari per le lavoratrici con figli. A seguito del contatto telefonico, è comunque seguito un colloquio in presenza.

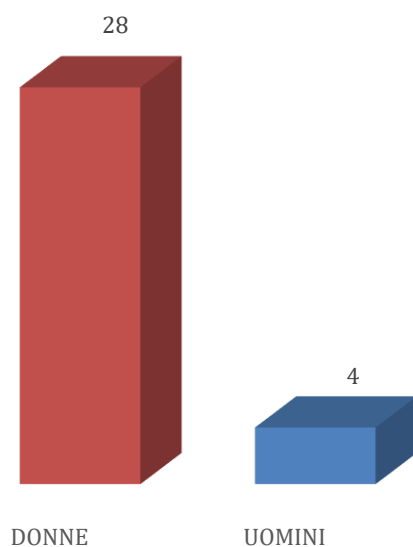
Casi totali trattati nel 2025

Casi	32
Donne	28
Uomini	4

Si sono rivolti all'ufficio 32 lavoratori/trici che ho ricevuto in presenza, tranne 3 utenti che hanno ricevuto consulenze telefoniche o via e-mail; sono state riorientate presso altri Uffici per motivi di competenza 4 lavoratori/trici.

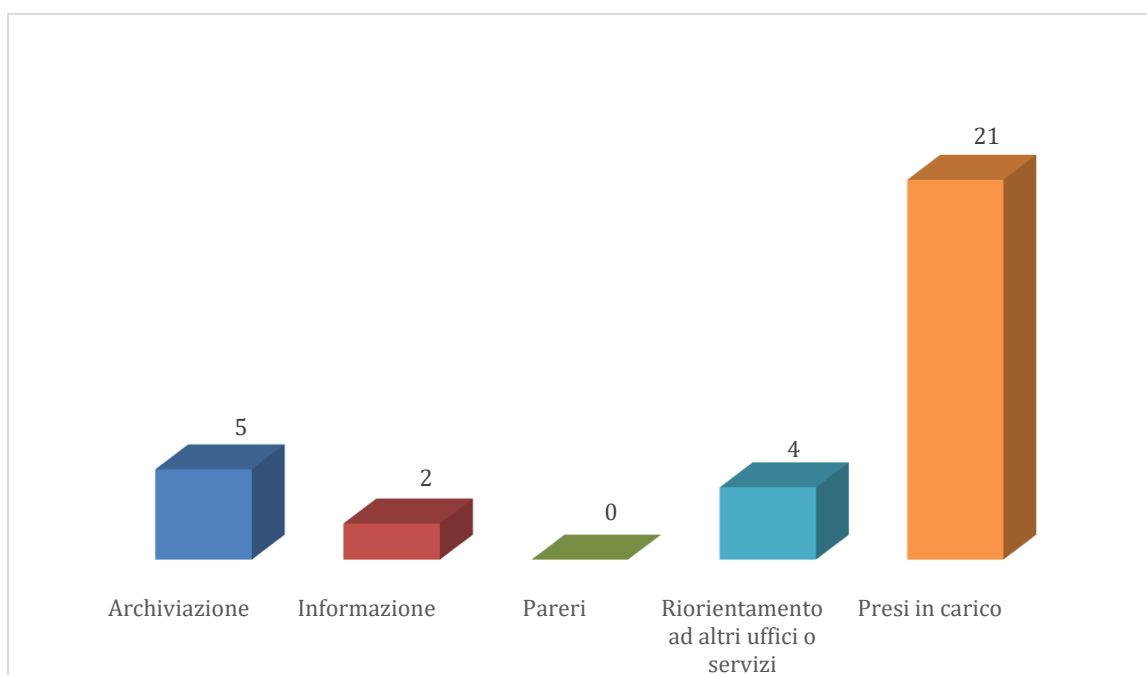
Per 11 situazioni analizzate è stata ravvisata la possibilità di intervenire e procedere alla convocazione dell'azienda per possibili profili discriminatori di genere con formale autorizzazione a procedere da parte della lavoratrice o del lavoratore.

SUDDIVISIONE GENERE ACCESSI COMPLESSIVI



SUDDIVISIONE PER ESITO dopo il primo colloquio

Archiviazione	5
Informazioni	2
Pareri	0
Riorientamento ad altri Uffici	4
Presi in carico	21

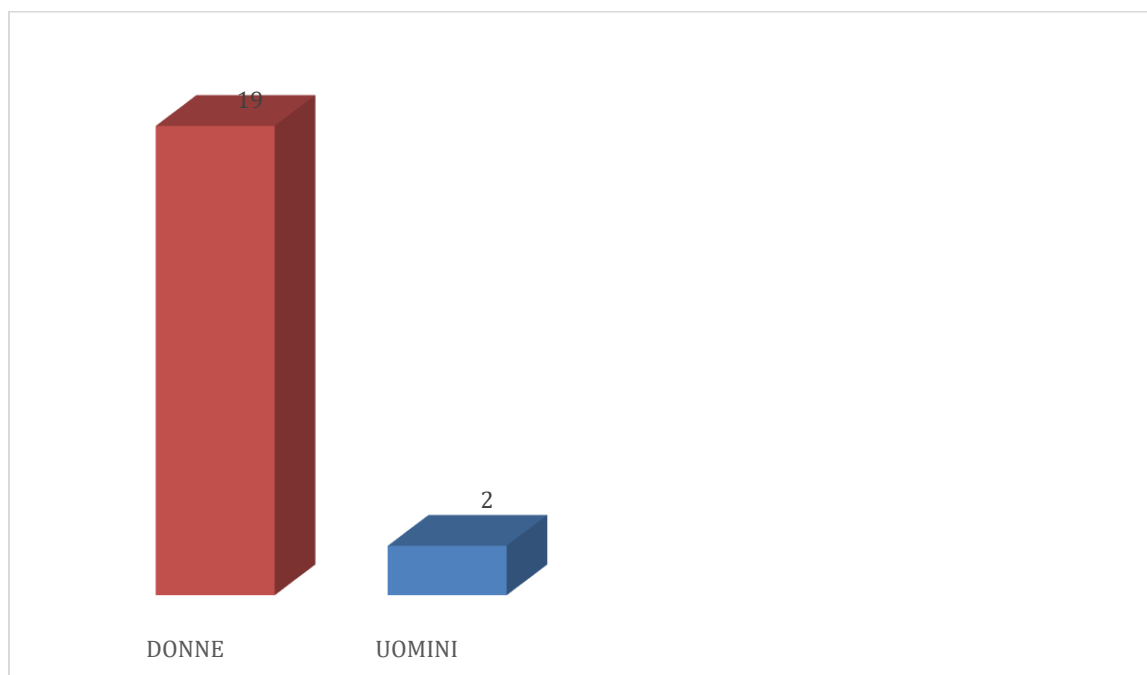


CASI PRESI IN CARICO DALL'UFFICIO

I dati di seguito riportati riguardano i **21** 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**.

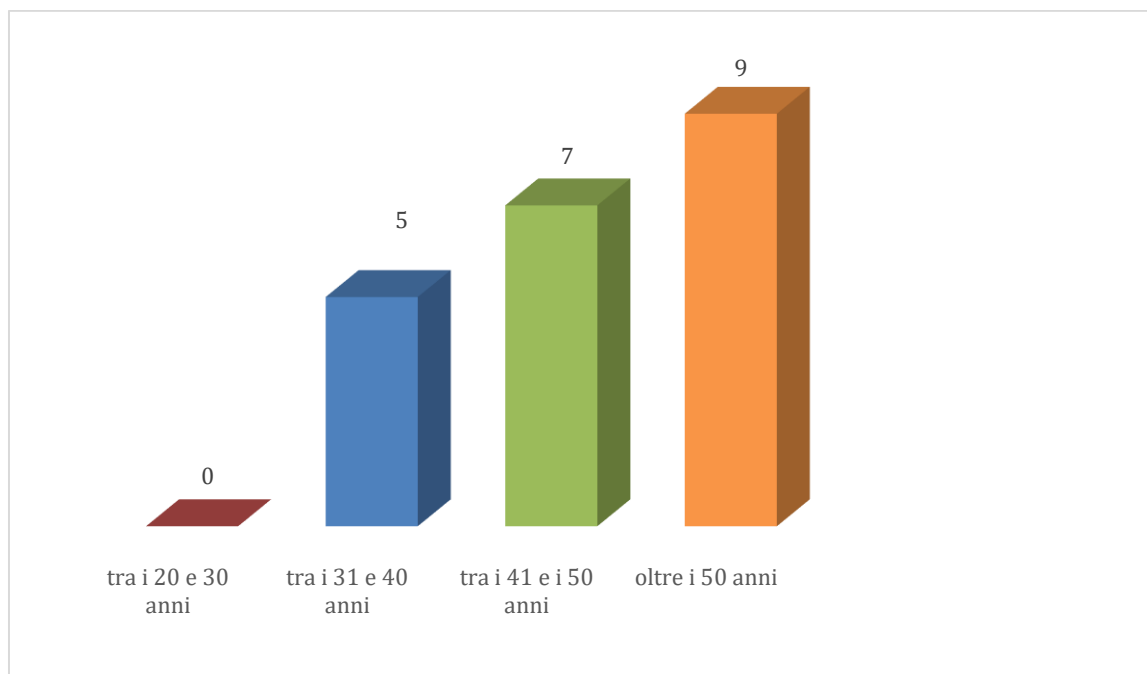
SUDDIVISIONE PER GENERE

Colloqui	21
Donne	19
Uomini	2



- **La tipologia** dell'utente resta prevalentemente donna (19 a fronte di 2 uomini), l'età di coloro che si rivolgono all'Ufficio si colloca nella fascia più alta di età (oltre i 50 anni): 9 persone hanno oltre 50 anni, 7 dai 41 ai 50 anni, 5 dai 31 ai 40 anni e 0 tra i 20 e i 30 anni.

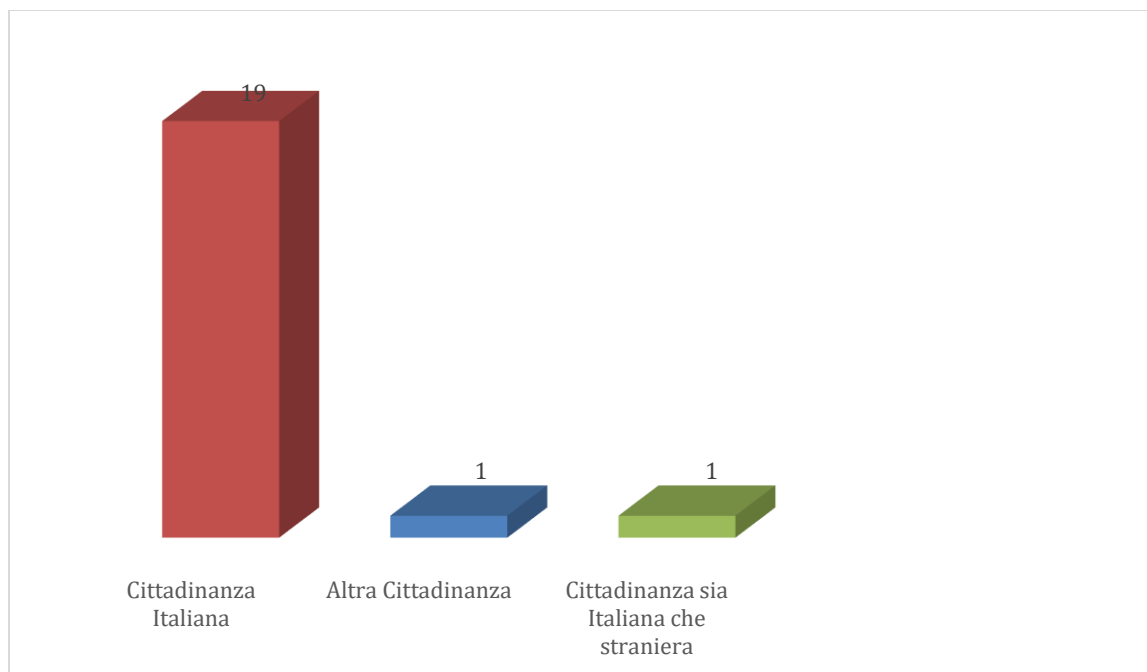
SUDDIVISIONE PER ETA' UTENTE



Tra 20 e 30 anni	0
Tra 31 e 40 anni	5
Tra 41 e 50 anni	7
Oltre 50	9

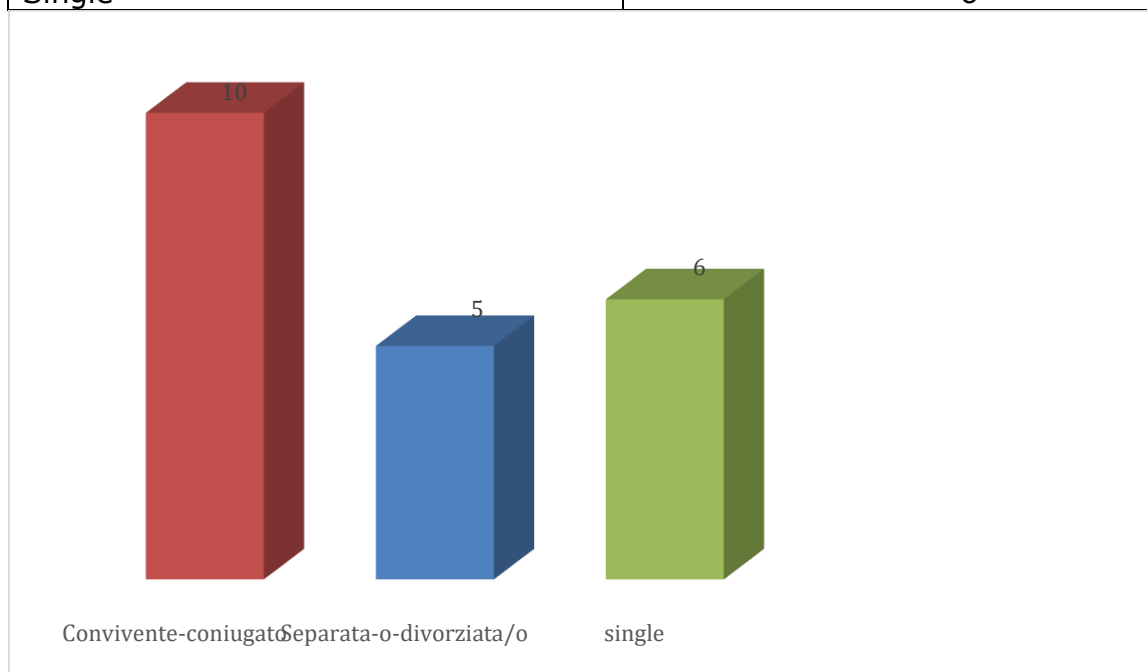
SUDDIVISIONE PER CITTADINANZA

Colloqui	21
Cittadinanza Italiana	19
Altra cittadinanza	1
Cittadinanza sia Italiana che straniera	1



SUDDIVISIONE SITUAZIONE FAMILIARE

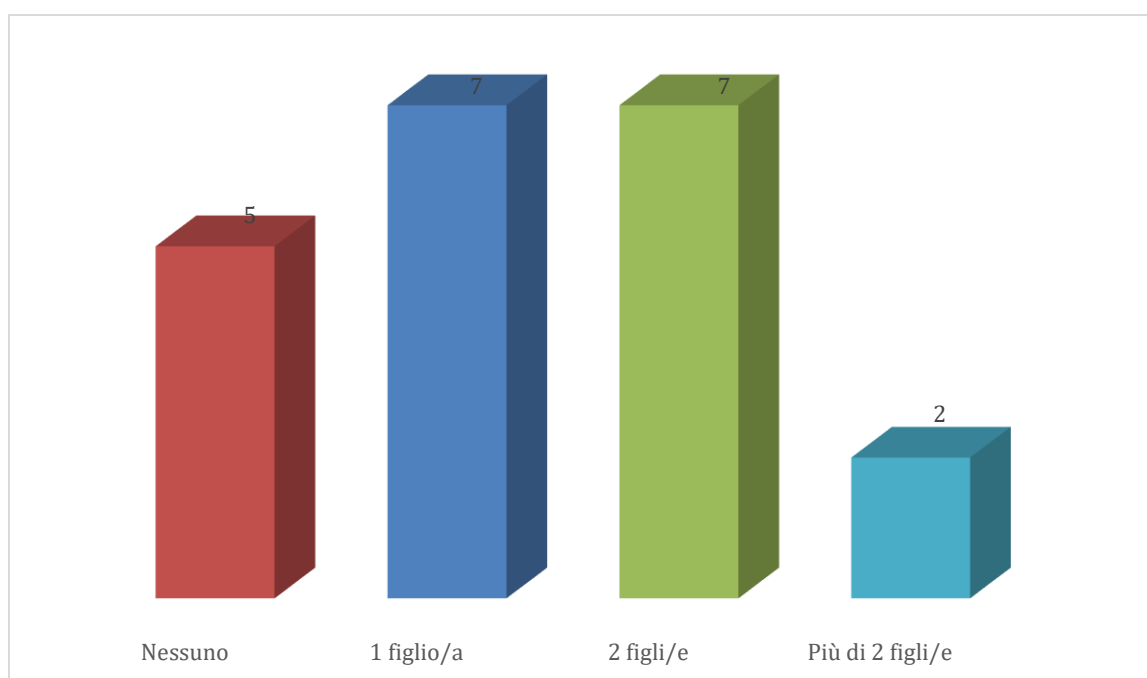
Convivente-Coniugata/o	10
Separata/o-Divorziata/o	5
Single	6



- **La situazione familiare:** prevale il numero di conviventi/coniugate/i; gli/le utenti hanno prevalentemente dei figli: un figlio/figlia (7), due figli (7), più di due figli/figlie (2); 5 utenti non hanno figli/e.

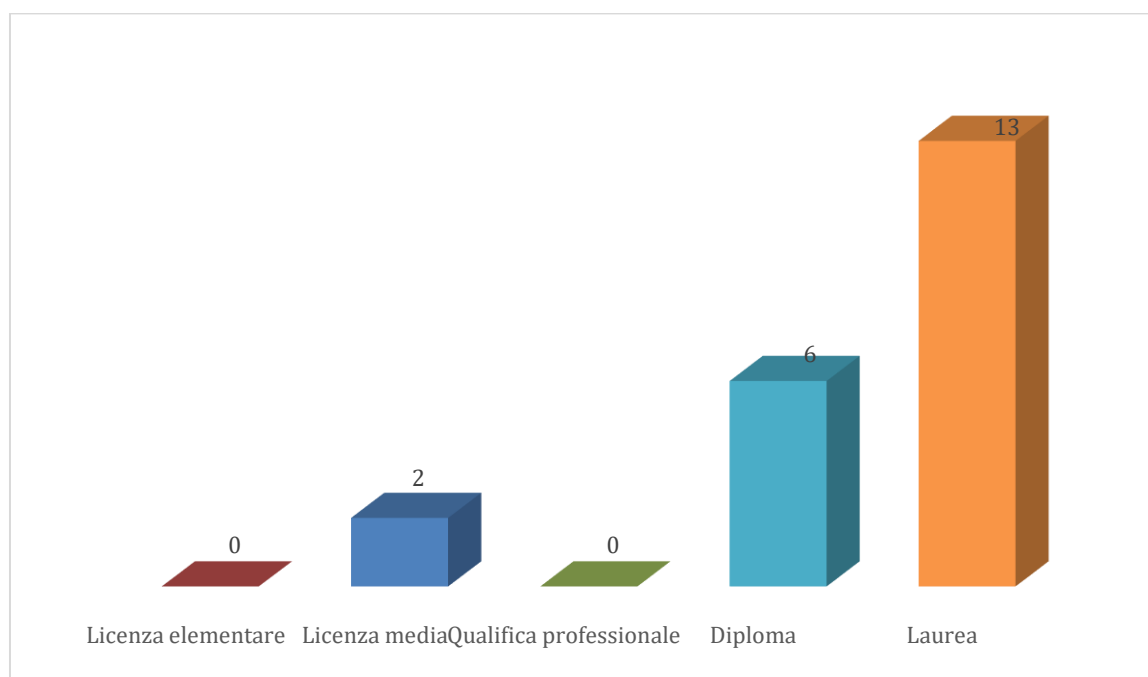
SUDDIVISIONE PER NUMERO FIGLI

Nessuno	5
1 Figlio/a	7
2 Figli/e	7
Più di due figli/e	2



SUDDIVISIONE PER TITOLO DI STUDIO

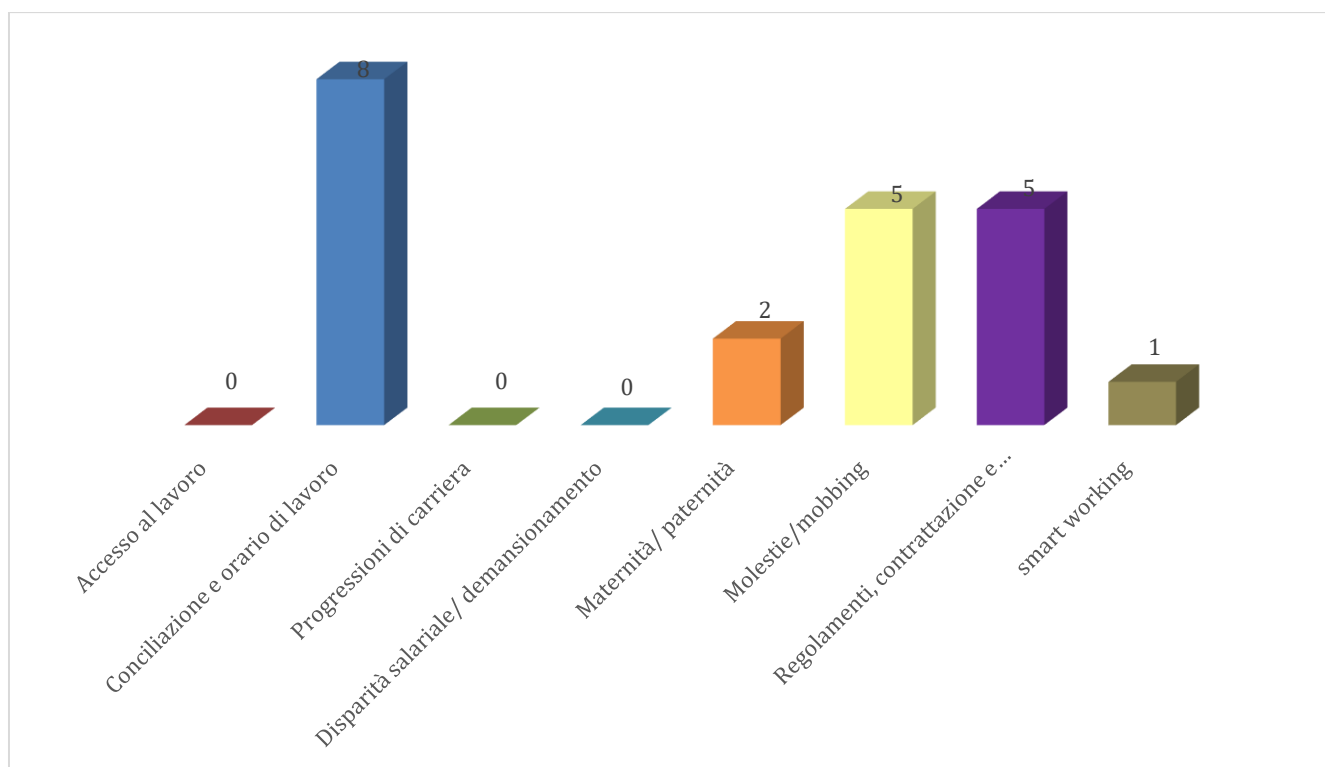
Licenza Elementare	0
Licenza Media	2
Qualifica	0
Diploma	6
Laurea	13



- **Il titolo di studio:** gli/le utenti possiedono in media un titolo di studio elevato (13 la laurea, 6 il diploma, solo 2 hanno la licenza media, nessuno ha un titolo di studio inferiore).

SUDDIVISIONE PER TIPOLOGIA CASI

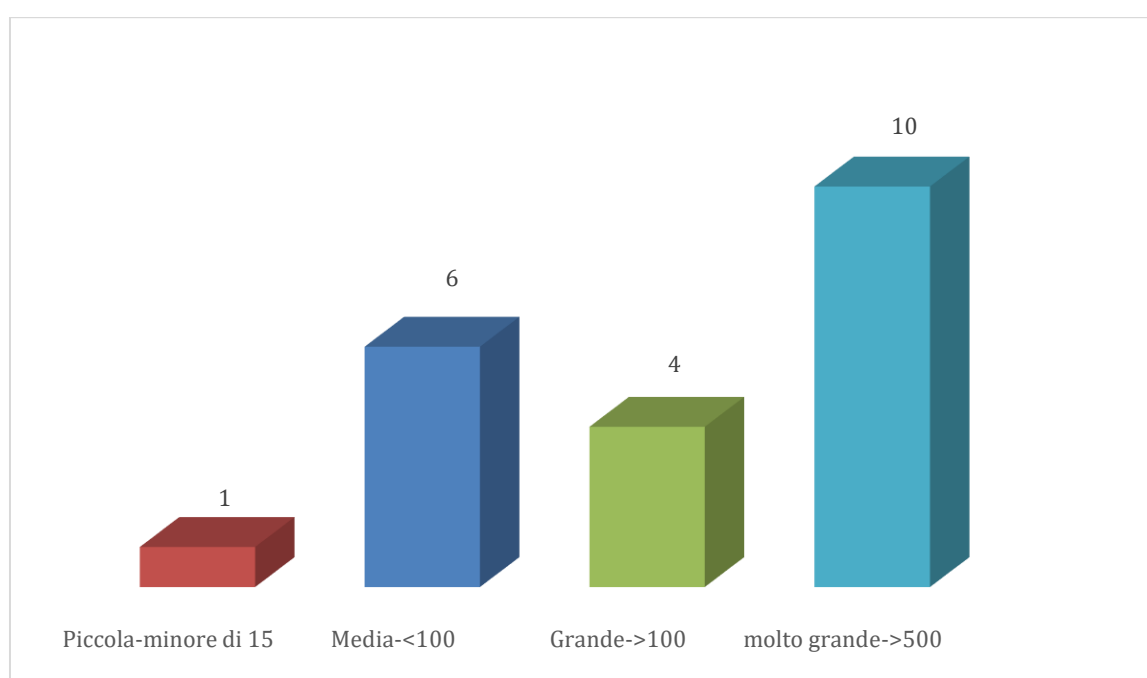
Accesso al lavoro	0
Conciliazione e Orario di lavoro	8
Progressione di carriera	0
Disparità salariale Demansionamento	0
Maternità/Paternità'	2
Molestie/Mobbing	5
Regolamenti, Contrattazione e Organizzazione discriminatoria	5
Smart Working	1



- 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 mobbing, molestie e problemi al rientro dalla maternità; (per alcuni casi si è verificata una discriminazione multipla, ma si è tenuto conto di quella prevalente)

SUDDIVISIONE PER TIPOLOGIA AZIENDE

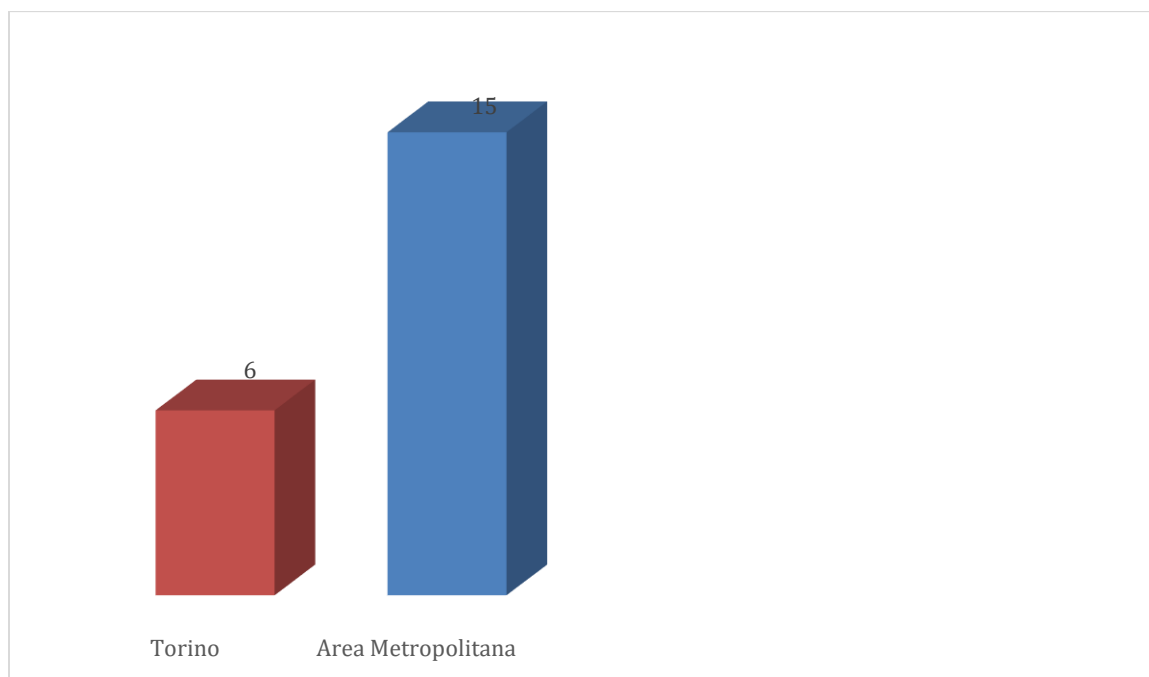
Piccola <15 Dipendenti	1
Media <100	6
Grande >100	4
Molto Grande > 500	10



- **La tipologia delle aziende** presso cui lavorano gli/le utenti è in prevalenza molto grande con più di 500 dipendenti (10 utenti) e media con meno di 100 dipendenti (6 utenti), seguite da quelle grandi con più di 100 dipendenti (4 utenti), solo un utente lavora presso un'azienda piccola con meno di 15 dipendenti.

SUDDIVISIONE PER SEDE DI LAVORO

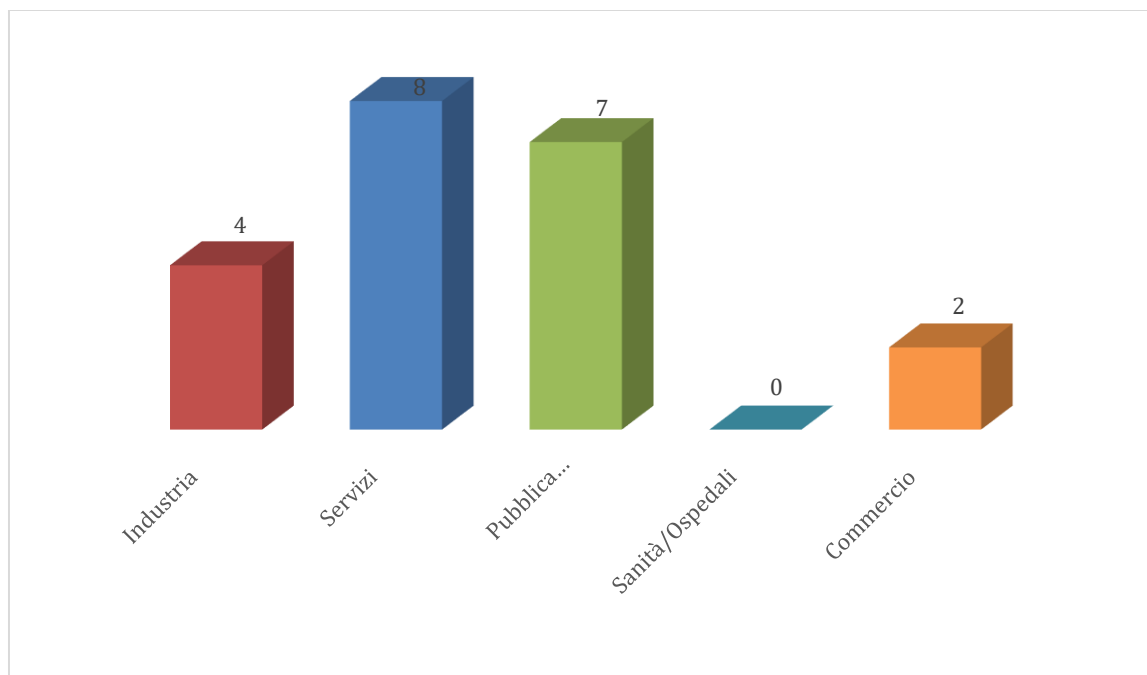
Torino	6
Area metropolitana	15



- **La sede di lavoro** presso la quale svolgono le proprie mansioni gli/le utenti si trova ubicata prevalentemente nell'Area Metropolitana.

SUDDIVISIONE PER SETTORE DI ATTIVITA'

Industria	4
Servizi	8
Pubblica Amministrazione	7
Sanità/Ospedali	0
Commercio	2

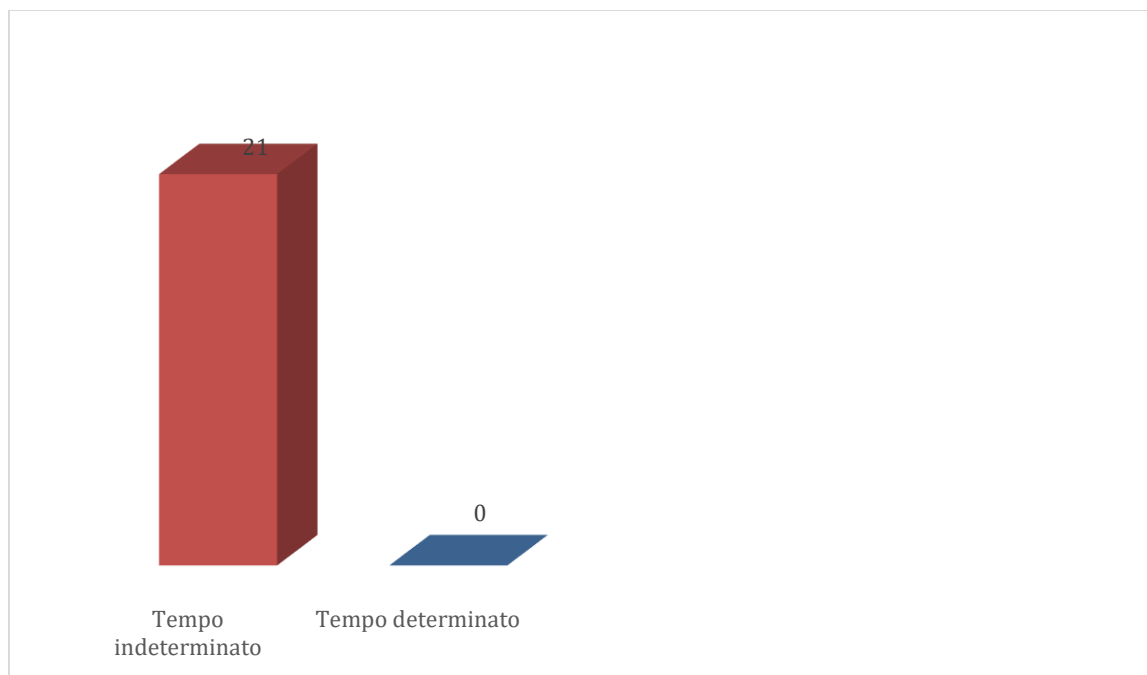


- **La tipologia dei settori di attività** da cui provengono gli utenti è prevalentemente quella dei servizi (7 imprese) e della P.A. (7 utenti); lavorano nel settore industria 4 utenti e in quello del commercio 2 utenti.

SUDDIVISIONE PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Tabella tipologia contratto

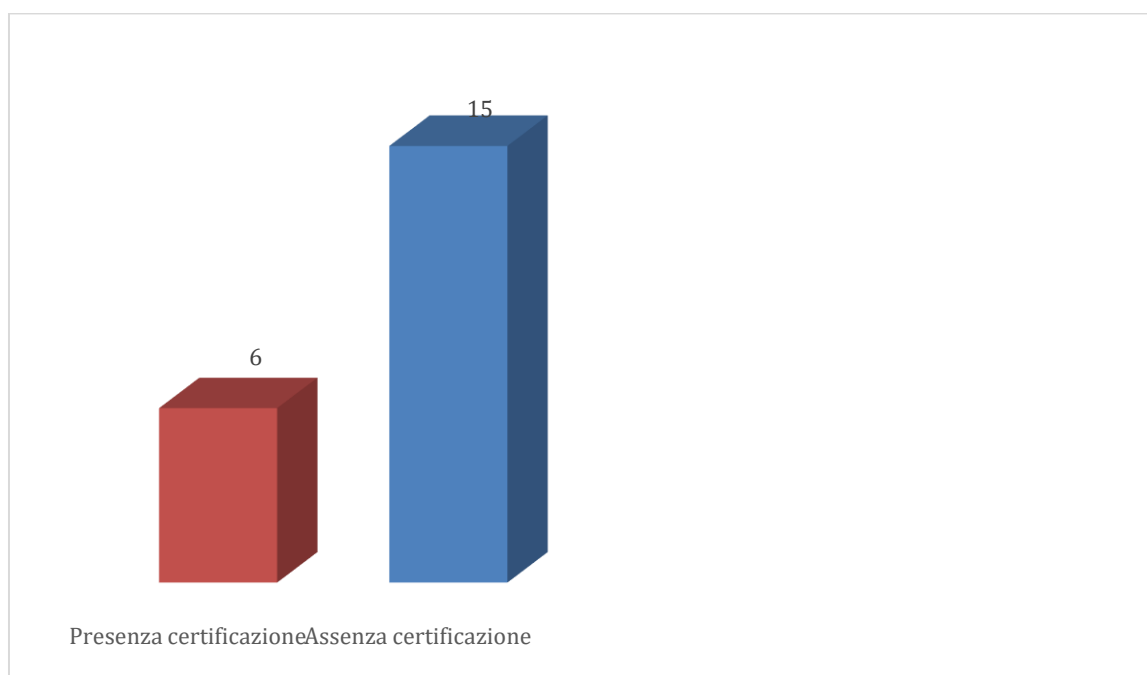
Tempo Indeterminato	21
Tempo determinato	0



- **La tipologia del contratto:** la totalità degli utenti ha un contratto a tempo indeterminato.

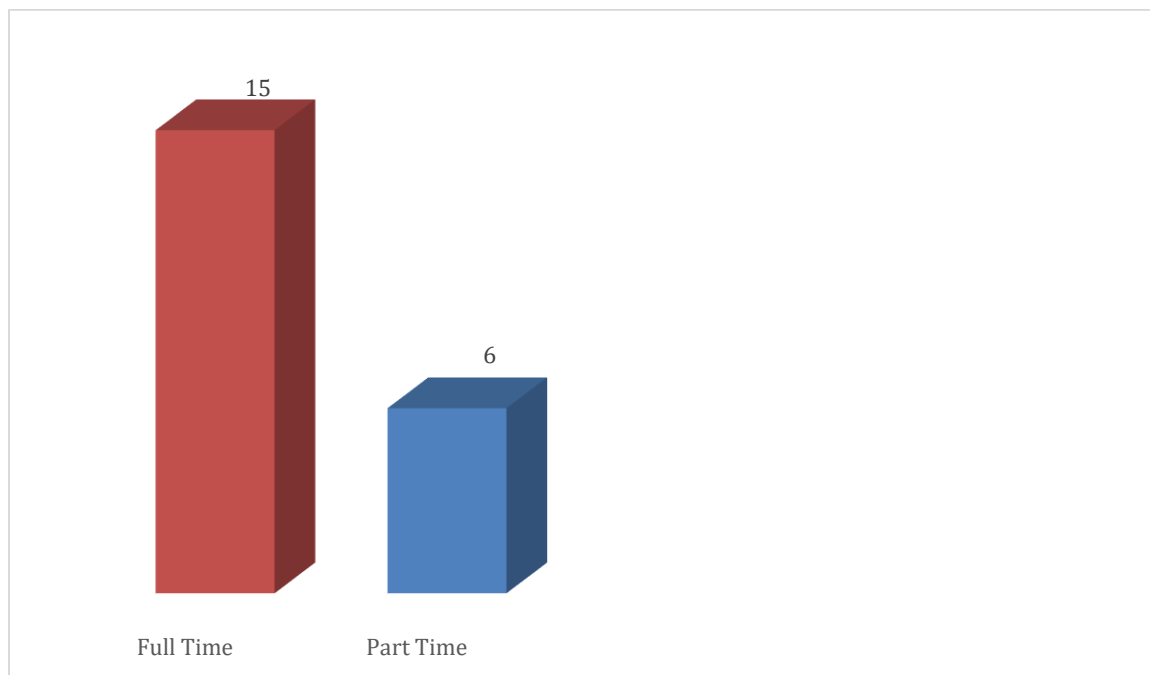
SUDDIVISIONE PER PRESENZA L. 104/1992

Presenza certificazione	6
Assenza certificazione	15



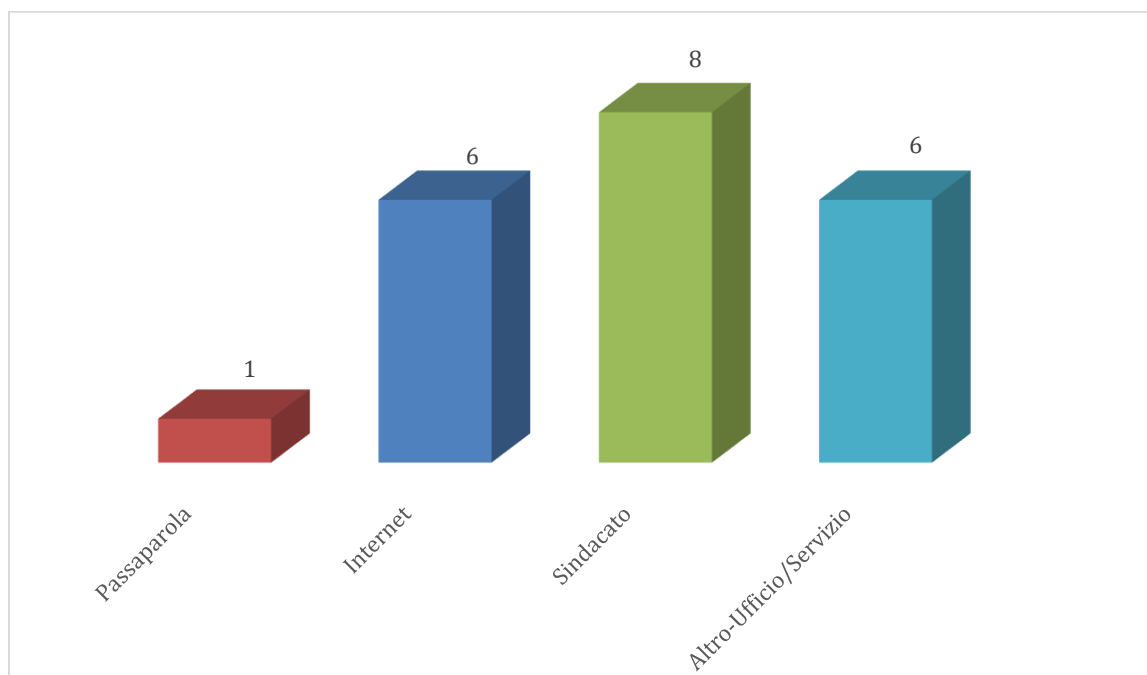
SUDDIVISIONE PER TIPOLOGIA DI ORARIO

Full Time	15
Part Time	6



SUDDIVISIONE PER PROVENIENZA DEI CASI

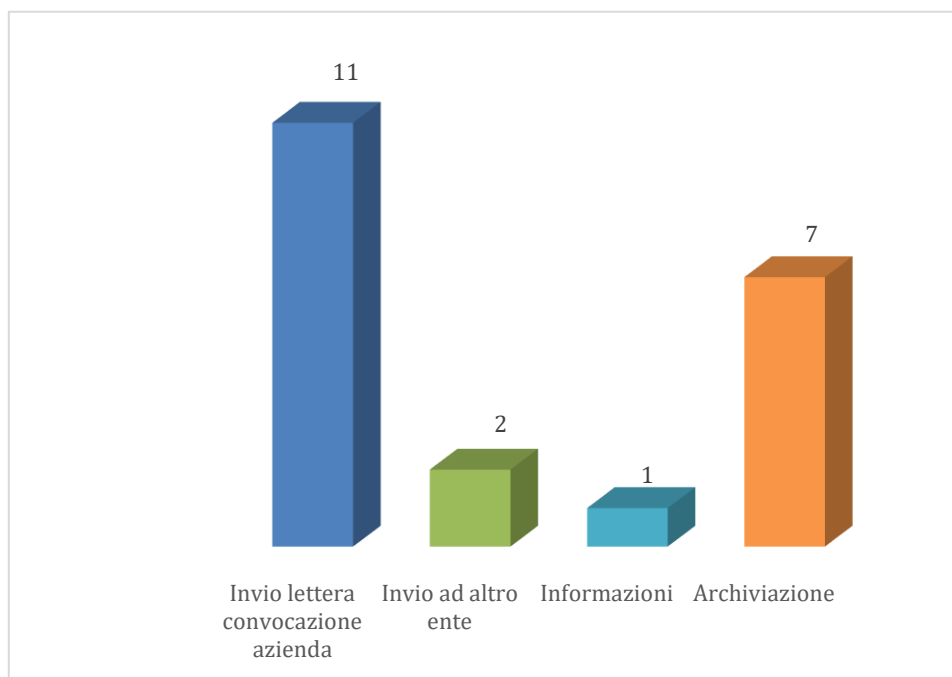
Passaparola	1
Internet	6
Sindacato	8
Altro-Ufficio/servizio	6



- **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 che 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: 8 utenti provengono dal Sindacato, 6 da altri uffici pubblici.

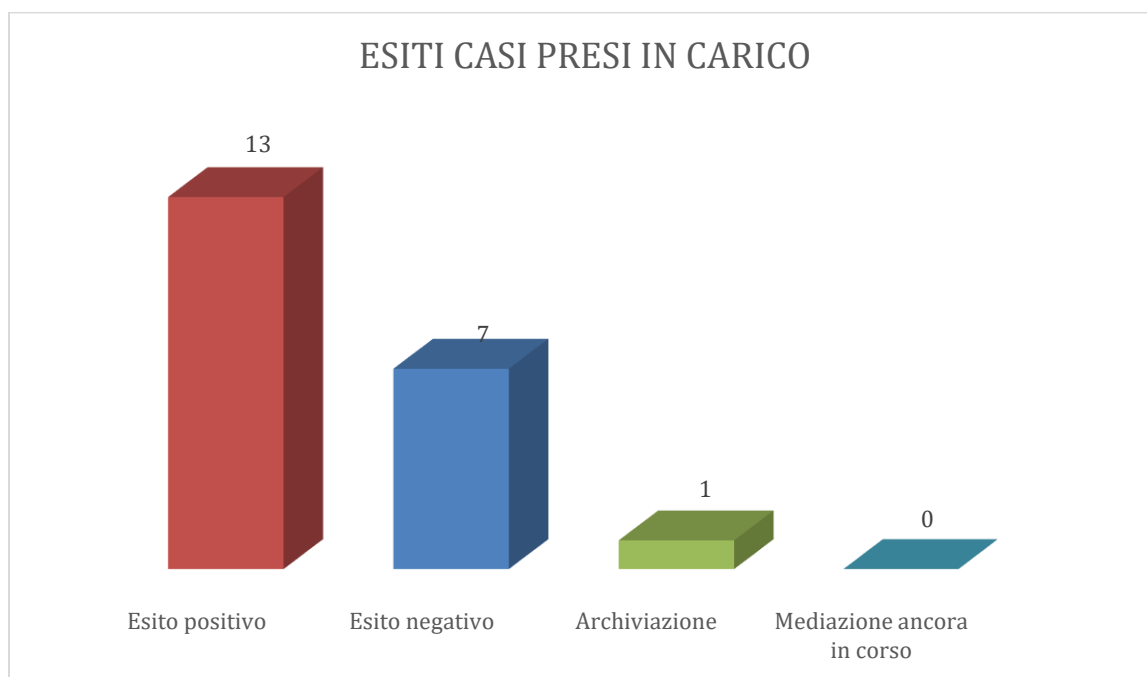
SUDDIVISIONE PER ATTIVITA' INTRAPRESA dalla C.d.P.

Invio lettera convocazione azienda	11
Invio ad altro Ente	2
Informazioni	1
Archiviazione	7



SUDDIVISIONE PER ESITO

Esito positivo*	13
Esito negativo**	7
Archiviazione***	1
Mediazione ancora in corso	0



* Per esito positivo si intende reperimento di soluzione soddisfacente per le parti

** Per esito negativo si intende il mancato reperimento di soluzione

*** Per archiviazione si intende la desistenza dalla procedura del lavoratore/trice

C. Attività svolte nel corso dell'anno 2025

Nel corso dell'anno 2025 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 libera professione svolta dalla Consigliera.

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

- 5 marzo - Partecipazione al convegno "Sulle vie delle donne" Soggetto promotore Città Metropolitana Torino
- 7 marzo - Partecipazione all'incontro pubblico "Gli stessi diritti e i medesimi doveri" Soggetto promotore Città Torino
- 13 marzo – Audizione della Consigliera di Parità Commissione Consiliare Diritti e pari opportunità Città Torino
- 25 marzo – Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 14 maggio - Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 15 maggio - Partecipazione a CCVD
- 26 maggio - Partecipazione a Rete Regionale Consigliere del Piemonte
- 4 luglio – Partecipazione al Tavolo permanente regionale Certificazione di genere
- 8 luglio – Partecipazione ad incontro con sigle sindacali (violenza di genere) Soggetto promotore Città Metropolitana Torino
- 15 luglio - Partecipazione a Rete Regionale Consigliere del Piemonte
- 15 settembre - Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)
- 29 settembre – Partecipazione all'incontro "In comune contro la violenza" - Soggetto promotore Città Metropolitana Torino
- 16 – 17 ottobre – Partecipazione a Incontro Annuale Rete READY – Piacenza
- 13 novembre - Partecipazione e intervento in qualità di relatrice al convegno "Parità di genere: a che punto siamo?" soggetto promotore Centro Italiano Femminile Torino
- 25 novembre – Partecipazione a incontro pubblico in occasione della Giornata Internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne - Soggetto promotore città Torino
- 26 novembre – Partecipazione a Conferenza Nazionale Consigliere (da remoto)

- 28 novembre – Partecipazione e intervento in qualità di relatrice al convegno “Non si può più dire...E se fosse un’opportunità?” - Soggetto promotore CISL Area Metropolitana Torino - Canavese
- 17 novembre – Partecipazione e relazione all’evento “Saluto della Consigliera” – Soggetto promotore Consigliera di Parità Città Metropolitana Torino

Partecipazione alle Reti

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

La partecipazione agli incontri 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 2025 la Consigliera Regionale del Piemonte ha convocato due riunioni alle quali la presente Consigliera ha partecipato.

- **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 16 e il 17 ottobre 2025 si è tenuto a Piacenza il consueto Incontro Annuale al quale ha partecipato la presente Consigliera.

Michela Quagliano
Consigliera Parità
Città Metropolitana Torino