

Mestre, 17/01/2022  
prot. 2232

DG. Rapporti di lavoro e relazioni industriali  
Div. V – Disciplina del rapporto di lavoro e pari opp.

*via pec*

*e, p.c.*

Consigliera nazionale di Parità  
Francesca Bagni Cipriani

Sindaco metropolitano di Venezia  
Luigi Brugnaro

*via email*

**Oggetto: trasmissione rapporto di attività della Consigliera di parità effettiva della Città metropolitana di Venezia, anno 2021 (art. 15, D.Lgs. 198/2006)**

Si inoltra in allegato il rapporto annuale di attività nel *format* concordato e condiviso dalla Conferenza nazionale dei consiglieri e delle consigliere coordinata dalla Consigliera Nazionale di Parità, con le seguenti note a corredo.

La Città metropolitana di Venezia ha proceduto alla designazione delle nuove consigliere di parità, in scadenza delle nomine effettuate con DM n. 91 del 17 gennaio 2017. Il **procedimento di designazione** delle nuove consigliere, effettiva e supplente, si è concluso con decreto del Sindaco metropolitano n. 78 del 12 novembre 2021, trasmesso via pec a codesta direzione generale il 2 dicembre scorso (prot. 65820) con la documentazione correlata. Il decreto conferma la consigliera di parità effettiva uscente (la scrivente d.ssa Silvia Cavallarin) e designa una nuova consigliera di parità supplente (avv. Sara Furlanetto), entrambe in attesa della definitiva nomina ministeriale. Nel frattempo, come effettiva, ho svolto le funzioni *in prorogatio* senza soluzione di continuità.

Nel richiamarmi alla precedente relazione annuale, annoto che, da fine 2020 e a seguito di procedura concorsuale, sono inserita nei ruoli dell'agenzia regionale **Veneto Lavoro** e che inoltre conservo tuttora l'incarico di **Consigliera di fiducia** presso un'importante azienda del territorio.

L'ufficio della Consigliera di parità metropolitana è inserito dal 2019 nell'Area istruzione, Servizi sociali e culturali, alle Imprese e agli investitori, nell'ambito delle attività per lo sviluppo economico sociale, in connessione con le funzioni di cui all'art. 85, lett. f) della Legge 56/2014 (cd. Legge Delrio). Il rapporto con l'ente designante risulta buono e collaborativo, nell'ambito dell'autonomia funzionale prevista dalla legge, pur in un quadro di sofferenza nella dotazione organica, particolarmente sentita tra il 2020 e il 2021, con la fuoriuscita di tre unità del personale senza sostituzioni e con contestuale compensazione dei carichi di lavoro sulle unità in servizio e parziale ricaduta sul mio ufficio di supporto. La dirigente riferisce tuttavia che la situazione è destinata a migliorare nell'anno in corso. Ciò premesso, la dotazione conferma una unità di riferimento per l'ufficio e, in limitata quota oraria, una posizione organizzativa e altra istruttrice amministrativa.

Con l'emergenza sanitaria, pressoché tutte le attività d'ufficio sono state realizzate in economia, contando sulle risorse umane e strumentali disponibili e sulle **risorse finanziarie** proprie, o a valere sul **fondo vincolato**. Al proposito, con richiamo alla precedente relazione annuale, si rammenta che le risorse vincolate alle attività d'ufficio (ex fondo nazionale) risultavano d'importo pari a 80.164,79 euro al 30 dicembre 2020. Al fine di provvedere più efficientemente alla gestione di dette risorse, in particolare per le spese necessarie – ossia per indennità di funzione (in dodicesimi) e per i rimborsi al datore di lavoro di cui al precedente punto 2) – con deliberazione di consiglio metropolitano n. 10 del 21 luglio 2021, sono stati mobilizzati dal fondo vincolato citato 40.000,00 euro, ripartiti fra i capitoli di spesa assegnati all'ufficio per l'esercizio 2021; in seguito, ai sensi di legge, imputati, per la parte non utilizzata, al 2022. Ciò consentirà di non gravare sulle risorse proprie anticipate dall'ente, almeno fino a concorrenza del fondo residuo, rendendo peraltro più trasparente la gestione contabile. Si annota in dettaglio che, sulla base dei rimborsi spese al datore di lavoro ex art. 17 del Codice (D.Lgs. 198/2006), nel 2021 risultano conteggiate 174 ore per l'espletamento delle funzioni di consigliera di parità. Infine, l'indennità di funzione è confermata in 204 euro/mese, nella misura del triplo del minimo fissato, anche per il biennio 2021/2022, dalla deliberazione n. 148/CU del 7 ottobre 2021.

#### ATTIVITÀ 2021

Le attività del 2021 hanno consolidato le **nuove modalità operative**, esperite nella fase di emergenza sanitaria da Covid-19 l'anno precedente e tesaurizzate più di quanto si potesse ritenere allora. Sono stati infatti



mantenuti numerosi incontri, consulenze e consultazioni in videoconferenza, alternati con il ripristino delle azioni in presenza, non solo dove e quando possibile, ma anche in considerazione dei vantaggi in termini di tempo, risparmio ed efficacia degli interventi e nel mantenimento complessivo dei volumi di attività.

L'attività **antidiscriminatoria**, condotta sempre per le vie informali o conciliative e spesso in modalità remota, è stata particolarmente caratterizzata nel 2021 da un maggior coinvolgimento collaborativo di soggetti: oltre all'Ispettorato territoriale per il Lavoro e allo Spisal con cui è in essere uno stretto rapporto di scambio informativo su alcuni casi, anche le organizzazioni sindacali si rivolgono alla consigliera di parità per alcuni casi in esame al fine di integrare un'azione di pressione e conciliativa con la parte datoriale. L'attività in questo senso si configura finalizzata a far emergere le ragioni delle criticità poste dalle utenti, per favorirne l'inclusione nella complessiva organizzazione del lavoro. Segnalo fra l'altro un aumento dei casi chiusi positivamente. Sottolineo ancora, rispetto alla precedente relazione, che la maggioranza dei casi è ascritta alla motivazione "mobbing/molestie", che prevale nettamente su altre concause del conflitto. Con una lettura in prospettiva di mandato (2017/2021) si direbbe che l'emergenza sanitaria abbia ridotto sensibilmente le motivazioni di conciliazione vita e lavoro e di maternità/paternità.

Nella combinazione tra emergenza sanitaria e nuove modalità operative, il 2021 ha consentito di mettere a punto due importanti **incontri formativi** in videoconferenza, molto partecipati. Il primo, tenuto dalla scrivente e seguito dal personale di organizzazioni soprattutto pubbliche, ma anche private, su tutela antidiscriminatoria e benessere organizzativo, finalizzato a fornire un quadro normativo corredato da numerosi esempi pratici di discriminazione nei luoghi di lavoro. Il secondo, promosso in collaborazione tra il mio ufficio e il Cug della Città metropolitana di Venezia, rivolto specialmente ai Cug degli enti locali e ai Piani delle azioni positive, finalizzato ad approfondire i contenuti di una recente e innovativa **direttiva interministeriale** (Pari opportunità e Pubblica amministrazione) **n. 2 del 26 giugno 2019**, tenuto dalle coordinatrici della Rete nazionale dei Cug nonché redattrici della stessa direttiva (d.ssa Oriana Calabresi e avv. Antonella Ninici): una iniziativa che ha trovato eco in diversi piani delle azioni positive inoltrati a questo ufficio per il parere di competenza e che si auspica possa aver posto le basi per una maggiore aderenza dei PAP agli obiettivi generali e specifici delle pubbliche amministrazioni locali.

Fra le attività di promozione mi preme richiamare il **protocollo d'intesa** sottoscritto insieme a due soggetti del mondo del volontariato e della cooperazione sociale (Fogli 4 e 7), finalizzato ad un sostegno nella ricerca del lavoro e nell'*empowerment* femminile di soggetti particolarmente fragili, quelli che confluiscono all'Emporio della Solidarietà, una realtà di "banco alimentare" nel centro storico veneziano, che vede coinvolto anche il Comune di Venezia, e ha registrato un'impennata della propria attività nel contesto di emer-



genza sanitaria. Il protocollo, a carattere sperimentale, intende individuare un modello di intervento tra esperte del mercato del lavoro, assistenti sociali, mondo del volontariato e contrasto alle discriminazioni, con un *target* particolarmente difficile. Lo "Sportello Emporio del Lavoro" si inserisce inoltre nella recente istituzione disciplinata dalla Regione Veneto degli "sportelli lavoro" comunali per agevolare l'utilizzo dei servizi per il lavoro territoriali e stimolare occupabilità e occupazione.

A margine di questa rapida carrellata, mi preme infine focalizzare l'attenzione riguardo la materia del trattamento dati personali e registro dei trattamenti ai sensi del **GDPR UE 679/2016**. Attualmente, per la gestione dei dati personali relativi all'utenza della consigliera, non di rado particolari e sensibili, l'ufficio presenta un'informativa dati sulla base di un formato prodotto da specifico applicativo adottato dall'ente, in qualità di titolare del trattamento dati. Tuttavia, un'analisi della figura e delle attività della consigliera di parità a cura della DPO dell'ente metropolitano veneziano, ha evidenziato quanto segue:

- a) sulla base della legittimazione e delle funzioni ad essa riferibili, la figura della consigliera di parità può ritenersi **autonoma titolare del trattamento** ex art. 4(1).7 del GDPR;
- b) ciò implica l'osservanza degli obblighi ed adempimenti previsti dal GDPR (es.: informativa dati, registro trattamenti ecc.) in capo alla stessa e non all'ente designante;
- c) l'ente designante, attraverso l'ufficio di supporto si configura pertanto come responsabile di trattamento ex art. 4(1).8 e 28 GDPR, la cui nomina dovrà pertanto provenire dalla stessa consigliera.

In questo senso la direzione dell'area cui afferisce il mio ufficio si sta orientando a modificare l'esistente provvedimento. Sono dunque a sottoporre alla loro attenzione questo essenziale obbligo, al fine di ricevere cortese riscontro ed eventuali linee guida dovessero essere emerse nel frattempo sulla materia.

Desidero chiudere questa relazione con l'esprimere il mio apprezzamento per l'approvazione della legge 162/2021 di modifica del Codice per le pari opportunità, per l'importante lavoro in seno alla Conferenza nazionale diretta dalla consigliera Francesca Bagni Cipriani, che ha trovato nel Ministro Orlando attenzione e apertura. L'intervento normativo ha innanzitutto il merito e il coraggio di proporre una modifica sostanziale nell'organizzazione d'impresa, attraverso la misura della certificazione della parità di genere e delle connesse premialità, a loro volta connesse ad un'operatività d'impresa di qualità. Appare incisiva nella individuazione delle discriminazioni di genere sul lavoro, nell'ampliamento della platea delle aziende tenute al rapporto sul personale dipendente e dei relativi dati di monitoraggio, con un particolare accento su divari re-



tributivi all'accesso e in carriera. E risulta finalmente pronto a considerare le figure delle consigliere territoriali, soprattutto degli enti intermedi, offrendo opportunità informative che possono renderne più coerenti e accurati gli interventi, non solo nella trattazione di casi, ma anche in un rapporto vivo con il mondo imprenditoriale e con il mercato del lavoro.

Molto positivo inoltre l'ampliamento del concetto di discriminazione indiretta al lavoro, in ordine alle misure organizzative su condizioni di lavoro e incidenza sui tempi, che ne coglie aspetti di particolare insidiosità con una più chiara individuazione, offrendo nuove strumenti di lavoro alle consigliere di parità.

È auspicabile che i decreti attuativi giungano rapidamente a svolgere il loro compito e rendere ancora più incisivo l'intervento fatto. Essi si aggiungerebbero – il collegamento viene spontaneo – alle linee guida da poco emanate dai ministeri competenti per l'introduzione delle finalità relative alle pari opportunità di genere e generazionali previste nei contratti pubblici a valere sulle risorse del PNRR e nel PNC. Si tratta di un'ulteriore misura propizia ai temi che affrontiamo nel nostro lavoro di consigliere e che sembrano aver trovato una giusta considerazione nel panorama nazionale ed europeo di riferimento.

Solo un richiamo su una delle criticità già emerse nella conferenza nazionale e che non ha potuto trovare risposta, evidentemente, nell'intervento normativo in argomento: l'indennità mensile, attualmente risibile e ridicola delle consigliere di parità nel suo minimo, sottoposta alla discrezionalità degli enti locali intermedi, i più saccheggianti negli ultimi anni. Non una questione di soldi, ma sempre di giusta considerazione.

L'occasione è gradita per trasmettere distinti saluti.

La Consigliera di parità metropolitana in prorogatio  
d.ssa Silvia Cavallarin

