

Mestre, 10 novembre 2017

prot. 95127/2017

## PROGRAMMA DI MANDATO CONSIGLIERA DI PARITÀ 2018-2020

### Premessa

La consigliera di parità è una figura prevista dal Capo IV del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006) e deve possedere requisiti di "specifica competenza ed esperienza pluriennale in materia di lavoro femminile, di normative sulla parità e pari opportunità nonché di mercato del lavoro, comprovati da idonea documentazione". Svolge "funzioni di promozione e di controllo dell'attuazione dei principi di uguaglianza di opportunità e di non discriminazione tra donne e uomini nel lavoro. Nell'esercizio delle funzioni loro attribuite, le consigliere ed i consiglieri di parità sono pubblici ufficiali ed hanno l'obbligo di segnalazione all'autorità giudiziaria dei reati di cui vengono a conoscenza per ragione del loro ufficio".

Detta figura è di designazione e nomina ministeriale (Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali) per il livello nazionale. In riferimento ai livelli territoriali (regionale e provinciale ovvero di città metropolitane) è designata dall'amministrazione di riferimento e nominata dal Ministro. Designazione e nomina individuano un/una Consigliere/a effettiva e un/una supplente.

Per le funzioni assegnate il Codice prevede sia che gli enti designanti possano attribuire a proprio carico alle consigliere di parità territoriali siano esse "lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o liberi professionisti", una indennità mensile da attribuire a carico dei medesimi enti, differenziata tra il ruolo di effettivo e supplente, sulla base di criteri determinati annualmente dalla Conferenza Unificata di cui all'art. 8 D.Lgs. 281/1997.

Per l'anno 2017 la CU (rep. atti n. 109/CU del 21/09/2017) ha deliberato una indennità pari a 68 euro lordi per la figura effettiva del livello territoriale provinciale e metropolitano (34 euro lordi per la figura supplente), disponendo facoltà ai singoli enti "di destinare ulteriori risorse finanziarie per elevare le indennità (...) info ad un massimo del quintuplo (...) fatto salvo il rispetto degli equilibri di bilancio e l'osservanza dei vigenti vincoli economici e finanziari".

Il Codice prevede inoltre un rimborso orario al datore di lavoro del/della dipendente assente per lo svolgimento di consigliere/a (fino a 30 ore max/mese per il livello provinciale/metropolitano), e comunque entro la disponibilità finanziaria dell'ente designante.

### La consigliera di parità metropolitana di Venezia in carica

Con decreto n. 91/2017 del 17 gennaio, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali ha nominato le consigliere metropolitane dell'area veneziana per il mandato quadriennale 17 gennaio 2017 - 17 gennaio 2021:

- avv. **Silvia Cavallarín**, Consigliera di parità effettiva
- d.ssa **Cristina Calzavara**, Consigliera di parità supplente (opera su mandato della Consigliera effettiva e in sostituzione della stessa)

*Estratto dal c.v. **Silvia Cavallarín**: Istruzione e formazione:* Laurea in Giurisprudenza (2008), Scuola di giornalismo "Dino Buzzato" (2011), Biennio filosofico e teologico presso San Lorenzo Giustiniani a Venezia (2011-2013), Licenzianda in diritto canonico alla Facoltà San Pio X Venezia (2013) e componente gruppo docenti di diritto canonico. Esperienze professionali in corso al 27/01/2017: presso studio legale avv. Settembrini Sparavieri Trabucchi (Milano, Verona), consulenza legale e relazione con le imprese. Esperta in diritto civile, diritto di famiglia, diritto del lavoro - Formatrice professionale accreditata dalla Regione Veneto in collaborazione con Unioncoop Formazione e Impresa di Chioggia - Giornalista pubblicitaria, con collaborazioni attive per Regione Veneto dip. Attività produttive, Comune di Chioggia, Metakom srl e Fondazione Coin, periodico La Nuova Scintilla.

---

### Ufficio della Consigliera di parità metropolitana

c/o Città metropolitana di Venezia – via F. Marghera, 191 – 30173 Venezia Mestre – ☎ 041 2501356 – 1385 - 1314  
consigliera.parita@cittametropolitana.ve.it – pec consiglieradiparita@pec.cittametropolitana.ve.it  
[www.consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it](http://www.consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it)

## OBIETTIVI STRATEGICI

In qualità di garante del rispetto dei principi di parità e di pari opportunità in ambito occupazionale, la Consigliera di parità metropolitana persegue attività di controllo delle discriminazioni sul lavoro, di promozione di una cultura diffusa di parità e pari opportunità, di raccordo e coordinamento sul territorio delle politiche antidiscriminatorie e di difesa dei diritti umani e sociali, anche aderendo e promuovendo la partecipazione a progetti e bandi di settore, regionali, nazionali ed europei.

In particolare, il mandato intende caratterizzarsi per lo sviluppo di una *governance territoriale* in grado di connettere lavoro e impresa, competitività e innovazione sociale, nel quadro della sostenibilità del sistema produttivo e di una maggiore qualità della vita e della società. I temi della parità, delle pari opportunità e della conciliazione vita e lavoro escono perciò da un'ottica riduttiva di ricerca di soluzioni delle esigenze e dei bisogni del soggetto femminile per divenire elementi essenziali di un sistema integrato di politiche imprenditoriali, sociali e di sviluppo, attraverso le seguenti azioni:

- attivazione di reti di soggetti a vario titolo coinvolti nella costruzione di modelli territoriali di welfare: imprese, forze locali e sindacali, terzo settore
- promozione di una cultura diffusa di welfare aziendale attraverso l'adozione di modelli organizzativi volti alla conciliazione tra vita privata e professionale
- contrasto alle discriminazioni in ambito occupazionale e alla sotto-occupazione femminile
- sensibilizzazione delle giovani generazioni per la rimozione di stereotipi di genere e lo sviluppo di una cultura diffusa di parità e pari opportunità

## ATTIVITÀ

### 1 - Attività antidiscriminatoria

La consigliera agisce sulla base delle richieste provenienti dalle lavoratrici e dai lavoratori, anche inviati dall'ispettorato del lavoro territoriale competente, nei casi di discriminazione per accesso al lavoro, conciliazione e orario di lavoro, progressione di carriera, disparità salariale, maternità/paternità. Le attività tenderanno a ridurre i livelli di conflittualità aziendale, attraverso la promozione di azioni conciliative e di mediazione, prediligendo fin dove possibile una trattazione informale, anche ricorrendo a consulenza legale tramite apposito elenco formato previo avviso pubblico, ovvero tramite l'ispettorato territoriale al lavoro. Si tenderà a ridurre al minimo pertanto il ricorso in sede di giudizio.

### 2 - Rapporti con gli organi ed organismi di parità del territorio

Il rapporto con gli enti locali tenderà a fornire consulenza e formazione in ambito di redazione e sviluppo dei Piani comunali di azioni positive, di Comitati Unici di Garanzia e attività connesse. Saranno inoltre promosse attività di concerto con gli organi e organismi di parità degli enti locali (assessorati, commissioni e consiglieri/e delegate alle materie di interesse), oltre alle reti istituzionali delle consigliere di parità regionale e nazionale.



### **3 - Attività di promozione di parità e pari opportunità**

Le attività di promozione saranno tese ad attivare:

- tavoli di lavoro con gli attori delle forze produttive e sociali, al fine di costruire modelli di integrazione di servizi alla persona e all'organizzazione del lavoro, in funzione degli obiettivi di *governance territoriale*. Allo scopo si intende organizzare almeno un incontro pubblico annuale, definito con la parola chiave "innovando.ve" che stimoli la costruzione di modelli di welfare aziendale e l'applicazione di strumenti innovativi di organizzazione del lavoro;
- attività di promozione di una cultura diffusa di pari opportunità e parità, di rimozione degli stereotipi di genere e di emulazione di modelli positivi femminili, attraverso contatti con le scuole, favorendo ed aderendo alla partecipazione a bandi e progetti attivi sul territorio;

### **4 – Attività di comunicazione**

Le attività saranno seguite dalla comunicazione web e social tesa a rendere trasparente l'attività della Consigliera e diffusi i risultati delle azioni intraprese. Saranno inoltre curati, fin dove possibile la gestione dati ed elaborazione infografiche per le materie di competenza: dimissioni paternità/maternità, andamento occupazionale in ottica di genere, andamento adozione piani comunali delle azioni positive.

La Consigliera di parità metropolitana  
d.ssa Silvia Cavallarin

