

Venezia, 27 febbraio 2017
prot. 16900/2017

Attività della Consigliera di Parità
RELAZIONE DI FINE MANDATO
2012 - 2016

Premessa

Con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con delega alle Pari Opportunità del 19 Luglio 2012, sono state nominate Consigliere di parità per l'ex Provincia - ora e da ora nel testo: Città metropolitana di Venezia - la dottoressa Annalisa Vegna (effettiva) e la signora Federica Vedova (supplente).

Il mandato risulta pertanto scaduto al mese di luglio 2016. Previo avviso pubblico di raccolta candidature pubblicato il 22.07.2016 con scadenza 30 agosto e successivamente prorogato con scadenza 23.09.2016, sono state designate le nuove Consigliere di parità, effettiva e supplente, con decreto del sindaco metropolitano 2016/83 del 3 dicembre u.s. All'atto della presente relazione, non risulta ancora pervenuta la nomina da parte del Ministro competente. Si sottolinea che, sentito l'ufficio di riferimento (divisione V Disciplina del rapporto di Lavoro e Pari Opportunità), la fase istruttoria sulla documentazione inviata risulta positivamente terminata.

La Consigliera effettiva già insediata ha garantito peraltro nel frattempo la sua presenza e attività in *prorogatio*, ai sensi della disciplina vigente.

Si precisa infine che nel corso del quadriennio in esame non si è reso necessario il ricorso alla Consigliera di parità supplente, pertanto le attività descritte sono da riferirsi alla Consigliera di parità effettiva, d'ora in poi, in breve "consigliera".

Organizzazione: struttura e dotazioni

L'ufficio della Consigliera di Parità è insediato presso gli uffici del Servizio Politiche attive per il lavoro, in Viale Sansovino, n. 3/5 a Venezia Mestre.

Come previsto dall'art. 16 del D.lgs. n. 198/2006 e dalla Convenzione quadro prot. 49503/2007, sottoscritta in data 14/06/2007 dalla Provincia di Venezia e dal Ministero del Lavoro, il personale e le attrezzature per il funzionamento dell'ufficio sono messi a disposizione dall'ente metropolitano nei seguenti termini:

- i. un locale ufficio dotato di due postazioni di lavoro informatico e di vari arredi per archivio e dotazione di cancelleria;
- ii. due linee telefoniche (041 2501356-1385), una linea di fax digitale (041 9651656) e un telefono cellulare alla Consigliera (328 1003447), con utenza a carico dell'ente;
- iii. un locale riservato all'accoglienza e una saletta riunioni utile ai colloqui con l'utenza;
- iv. una fotocopiatrice multifunzione.

I punti iii) e iv) in condivisione con il personale della direzione del Servizio di Politiche attive per il lavoro.

La dotazione del personale messo a disposizione è di una unità a tempo pieno. Sono inoltre presenti, in quota oraria:

- i. una posizione organizzativa per il coordinamento delle attività d'ufficio a supporto della Consigliera;
- ii. una istruttrice (categoria C/C2) per le attività di gestione amministrativa e contabile;
- iii. una istruttrice (C/C2) per attività di supporto sul territorio o d'ufficio in caso di assenza dell'incaricata. La convenzione sopracitata prevedeva l'assegnazione di due unità.

L'ente mette inoltre a disposizione della consigliera un elenco di avvocati/e, composto previo avviso pubblico, idonei ad assumere la difesa giudiziale e/o stragiudiziale dei casi di discriminazione di genere, da cui si attinge a rotazione al raggiungimento di un massimale orario di 30 ore ad incarico.

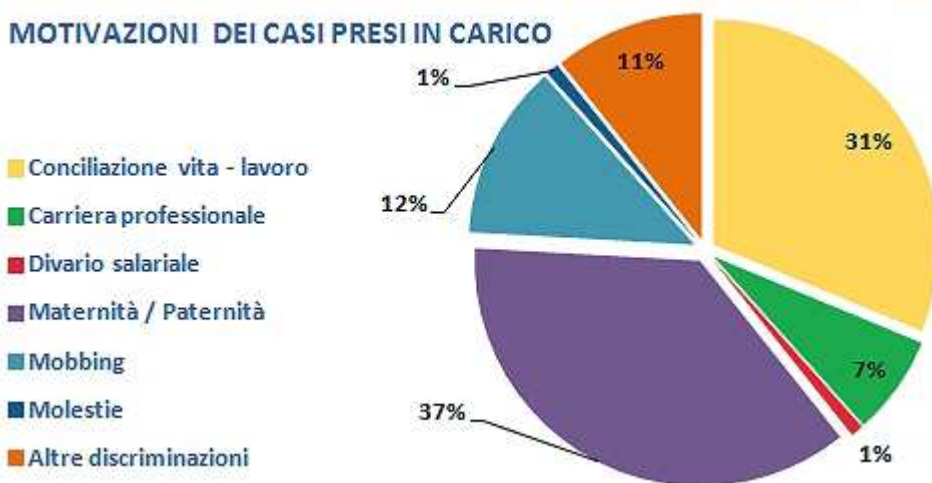
1. ATTIVITÀ ANTIDISCRIMINATORIA

Le attività di controllo discriminazioni sul lavoro sono uno dei compiti imprescindibili della Consigliera di parità, assorbendone in buona parte l'impegno nell'ambito delle funzioni di cui all'articolo 13 del Codice per le pari opportunità tra uomo e donna.

Nel quadriennio in esame l'utenza risulta prevalentemente di sesso femminile (oltre il 90%) e presenta una casistica la cui **tipologia** più frequentemente riguarda azioni discriminatorie in maternità (difficoltà di conciliazione, penalizzazioni al rientro del posto di lavoro, gestione dei congedi o permessi allattamento). Nei più rari casi di discriminazione segnalati da lavoratori, sono emerse difficoltà relative all'esercizio della paternità e degli istituti contrattuali connessi. Per questi motivi l'aspetto più problematico è rappresentato dall'ambito della **conciliazione vita-lavoro**.

Consigliera di parità CM Venezia - Attività antidiscriminatoria 2012-2016

MOTIVAZIONI DEI CASI PRESI IN CARICO



Nel corso del mandato la consigliera è stata coinvolta complessivamente in **112 casi**, intesi come interventi perseguiti dall'ufficio, cui non fanno seguito atti formali conciliativi o di altro genere, ma che comprendono le fasi di istruttoria, proposta e mediazione tra azienda e dipendente.

Consigliera di parità CM Venezia - Attività antidiscriminatoria 2012-2016

TRATTAZIONE CASI PRESI IN CARICO	 n. casi	 di cui con esito positivo	 di cui con esito negativo	 chiusi per motivi diversi
Informale	96	8	9	79
Conciliazione CDP*	2	1		1
Conciliazione DTL*	7	3		4
Azione in giudizio	7	3	2	2
TOTALI	112	15	11	86

* CDP=consigliera di parità; DTL=direzione territoriale lavoro

Oltre al trattamento "informale" sono stati perseguiti **9 casi di conciliazione** di cui 2 in proprio e gli altri in DTL (oggi Ispettorato territoriale del lavoro) e **7 azioni in giudizio**. Va sottolineato tuttavia che l'obiettivo della consigliera è sempre stato volto a trovare soluzioni condivise con i datori di lavoro. Le successive colonne riportano l'esito alla conclusione della trattazione: l'esito positivo è quello del raggiungimento dell'obiettivo con soddisfazione da parte dell'utente seguito/seguita. Soddisfazione che evidentemente viene meno in alcuni casi (esito negativo). Con "motivi diversi" si intendono, per esempio: abbandono da parte dell'utente durante la trattazione per sfiducia o altri motivi, decisione di non procedere al percorso più istituzionale oppure diverso percorso intrapreso liberamente dall'utente (sindacato, proprio avvocato ecc.)

Si precisa che per la propria attività antidiscriminatoria l'ufficio della Consigliera può contare anche sullo **sportello "Donne al lavoro"**, incardinato nell'ente tra i servizi di politiche attive per il lavoro, con funzioni di sostegno nella ricerca attiva e informata di nuove opportunità d'impiego da parte di donne disoccupate o di rientro dopo lunghi periodi di assenza. Per le altre azioni si rinvia al paragrafo 2 delle Azioni positive.

Si rammenta infine che per la trattazione e l'istruttoria dei casi più complessi, la consigliera si avvale di un **elenco avvocati**, la cui costituzione è stata oggetto di un avviso pubblico per manifestazione d'interesse pubblicato con determinazione n. 431/2013 del 23 febbraio 2013 e

successivamente aggiornato per una disponibilità complessiva di 12 professionisti / professionisti, incaricati a rotazione per un massimale orario di 30 ore ciascuno.

2. AZIONI POSITIVE

L'ufficio ha continuato a svolgere un'attività di formazione/informazione fornendo supporto all'attività antidiscriminatoria posta in essere dai diversi attori sociali operanti in ambito provinciale. In tale ottica ha provveduto a costruire nel tempo un ruolo di consulenza, informazione e collaborazione con il territorio, nei livelli istituzionali pubblici e nel settore privato e delle forze sociali, nonché a sviluppare autonomamente o in partenariato convenzioni e progetti sulle materie di interesse, al fine di aumentare il livello di visibilità e le politiche di sviluppo sociale ed economico sul territorio. A fronte della incidente **carenza di risorse** l'ufficio ha promosso azioni nell'ambito della propria disponibilità e competenza interne.

Fra le attività intraprese spiccano in particolare la sottoscrizione di protocolli d'intesa, la ricerca e l'adesione a partenariati con altri soggetti del territorio, la promozione di un'autonoma progettualità, il sostegno alle azioni degli organismi di parità sul territorio, la consulenza e consultazione di competenza in particolare in merito alla costituzione dei Comitati Unici di Garanzia, della predisposizione dei Piani delle Azioni Positive e, non da ultimo, nel sostegno e collaborazione con le Commissioni per le pari opportunità e altri organismi di parità.

2.1. Partecipazione agli organismi di parità

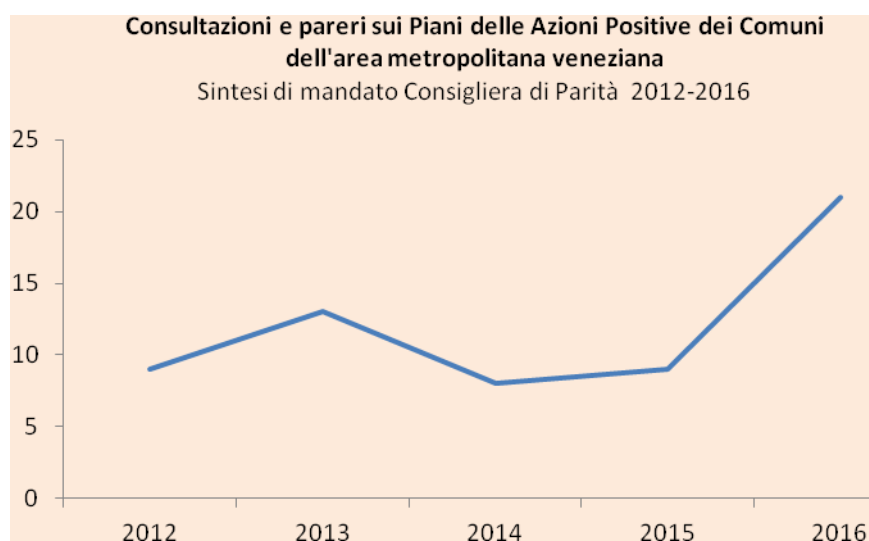
La consigliera ha puntato su attività di promozione e sensibilizzazione verso le commissioni comunali e intercomunali per le pari opportunità, i comitati unici di garanzia degli enti locali e in generale, nei confronti dei Comuni, nell'ambito della redazione dei piani di azioni positive. Si precisa che fino all'applicazione della legge n. 56/2014 (Delrio), la consigliera era membro di diritto della Commissione provinciale per le pari opportunità, partecipando con la stessa a numerose attività con le scuole e con il territorio (vedasi ai successivi sottoparagrafi).

Sulla base dell'esperienza maturata nel quadriennio, sembra doversi constatare una progressiva erosione della centralità dei temi e delle politiche sulle pari opportunità, in particolare, ma non solo, nei piccoli Comuni, verosimilmente dovuta ad evidenti carenze di personale e di risorse finanziarie. Si aggiunga che anche l'ufficio della consigliera risulta fortemente indebolito dalle più recenti normative che ne hanno inibito il fondo per i livelli territoriali regionale e metropolitano o degli enti di area vasta.

Per rafforzare le relazioni in questo ambito, l'ufficio ha lanciato nel 2015 un monitoraggio sulla situazione dei Comuni del territorio metropolitano di Venezia, teso ad evidenziare lo stato dell'arte relativamente alla costituzione dei Cug, all'adozione dei Piani di azioni positive (Pap) e alla presenza e alle attività degli organismi di parità in generale. L'attività ha contribuito a consolidare e incrementare un rapporto continuativo di consulenza, sfociato in alcuni incontri pubblici e nelle attività di sostegno per il rilascio del parere di competenza sui Pap, attività gradualmente in crescita nel periodo esaminato.

2.2. Piani delle Azioni Positive

L'azione di monitoraggio sui Comuni ha sicuramente contribuito ad elevare il numero di richieste di suggerimenti e pareri alla consigliera nella predisposizione dei **Piani delle Azioni Positive**. Ciò detto, anche in questo ambito si registrano diverse criticità sia nel proporre una programmazione di azioni positive sfidante rispetto allo *statu quo*, sia nella volontà di affrancarsi da una concezione meramente adempimentale, di semplice richiamo alle direttive e agli obblighi di legge. Allo scopo di contrastare il rischio di irrilevanza delle politiche di parità e pari opportunità e di spronare gli enti ad un maggiore impegno, l'ufficio ha spesso dovuto rinviare il proprio parere positivo, preferendo fornire più suggerimenti agli enti in procinto di adottare il loro piano. Si riportano in tabella lo stato dell'arte delle attività nel corso del quadriennio.



2.3 Partenariati in progetti promossi da forze sociali e territorio

L'ufficio ha aderito a numerosi progetti di partenariato promossi da agenzie formative, enti locali, associazioni di categoria, ecc. In particolare si segnalano:

- 5 partenariati con altrettanti Comuni per progetti a finanziamento regionale in tema di pari opportunità e per la partecipazione attiva delle donne nell'economia locale (2014);
- 4 partenariati del POR-FSE 2014/2020 legati al tema della conciliazione vita professionale e lavoro (2016);
- veicolazione sul territorio della campagna informativa promossa dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali sui diritti dei lavoratori affetti da patologie oncologiche e invalidanti (2013/2014);
- progetto "Maternità e Lavoro" in collaborazione con la DTL Venezia, Insp, Inail, Aulss e Spisal del veneziano, per la produzione di un opuscolo informativo sui diritti dei genitori e su obblighi e opportunità del datore di lavoro.

2.4 Progettazione e realizzazione

Fra le attività più significative in quest'ambito vanno considerate le azioni rivolte alla scuola, in particolare:

- promozione di attività nelle scuole primaria, elementare e secondaria di primo grado, per percorsi educativi di rilevazione e contrasto degli stereotipi di genere (dal 2011 al 2013), in qualità di componente della Commissione provinciale per le pari opportunità;
- incontri con istituzioni scolastiche secondarie di secondo per trattare la materia delle discriminazioni in ambito lavorativo con gli studenti e le studentesse, sulla base di un protocollo d'intesa sottoscritto con Inail e DTL territoriali (2014);
- collaborazione con Università Ca' Foscari per la realizzazione di una borsa di studio atta a favorire l'iscrizione universitaria delle studentesse alle discipline scientifiche e tecnologiche, per riequilibrarne la presenza di genere (2013);
- redazione, pubblicazione e diffusione di un nuovo opuscolo informativo delle attività e competenze della consigliera e sviluppo di un nuovo portale per la consigliera di parità (www.consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it) (2015/2016);
- elaborazione di un progetto di formazione alle imprese in materia di conciliazione vita – lavoro, finalizzato ad approfondire la conoscenza e diffusione di modelli organizzativi più flessibili e responsabili per il benessere organizzativo e a contrasto del fenomeno di abbandono del lavoro da parte delle lavoratrici madri (2016/2017).

2.5 Relazioni in seminari e convegni

Numerose le partecipazioni a convegni in forma di relatrice in iniziative promosse anche direttamente o in collaborazione. Si segnalano in particolare quelli **con le scuole secondarie di secondo grado** riguardo alle discriminazioni di genere in ambito lavorativo svolti nel 2014, a seguito delle attività di promozione del salone dell'offerta formativa "Fuori di banco" promosso dall'Ufficio scolastico territoriale; **con i Comuni**, per promuovere la conoscenza del sistema di diritti e doveri che regolano il mercato del lavoro e l'accesso ad esso; quelli al personale degli enti locali e ad amministratori e amministratrici, sia nell'ambito di una progettualità condivisa, sia nella formazione per gli istituti e gli **organismi di parità** del territorio, anche in collaborazione con la Consigliera regionale di parità.

Si segnala peraltro la tenuta di un modulo formativo dal titolo "Le pari opportunità: teoria e prassi" al corso universitario "Donna Cultura Lavoro Società" promosso da Ca' Foscari a Venezia, anno accademico 2013/2014.

La consigliera ha partecipato inoltre ad iniziative legate al tema della **violenza domestica e di genere**, svolgendo un proprio contributo di conoscenza sulle problematiche della condizione femminile negli ambiti di lavoro e sull'incidenza degli stereotipi di genere nelle dinamiche di affermazione sociale e personale.

2.6 Protocolli, intese, convenzioni

- Protocollo d'intesa con DTL Venezia (maggio 2013) per sviluppo collaborazione e formazione sul territorio nelle materie di competenza;
- Protocollo d'intesa con Inail e DTL Venezia (ottobre 2014) per "Quali prospettive, diritti e tutele nel lavoro che cambia?", ciclo di incontri rivolti agli studenti e studentesse del quinto anno delle istituzioni scolastiche secondarie di secondo grado;
- Protocollo d'intesa con Ulss 12 veneziana e altri 13 partner, tra cui la consigliera, per strategie condivise a contrasto della violenza domestica e di genere (dicembre 2014);
- Protocolli d'intesa con i Comuni di Noale, Mirano, Jesolo, Cavallino Treporti per l'iniziativa "I protagonisti del mercato del lavoro: le competenze, i servizi, il web, le tutele, la conciliazione", ciclo di incontri pubblici sul territorio in tema di lavoro e pari opportunità (2015/2016)

3. RETI CONSIGLIERE E CONSIGLIERI DI PARITÀ

Nel quadriennio sono stati seguiti con assiduità gli incontri promossi dalla **Consigliera nazionale di parità** e dalla **Consigliera regionale del Veneto**, per lo sviluppo delle rispettive reti di collaborazione e per l'approfondimento di temi di interesse.

Alle attività di approfondimento, confronto ed elaborazione così svolte sono stati affiancati anche numerosi incontri di **autoformazione**, realizzati da istituzioni e da organizzazioni private, utili a conoscere la pluralità del capitale umano e sociale messo in campo dal territorio nelle politiche di genere applicate al mercato del lavoro e all'aggiornamento e alla qualificazione delle attività d'ufficio.

4. RISORSE FINANZIARIE

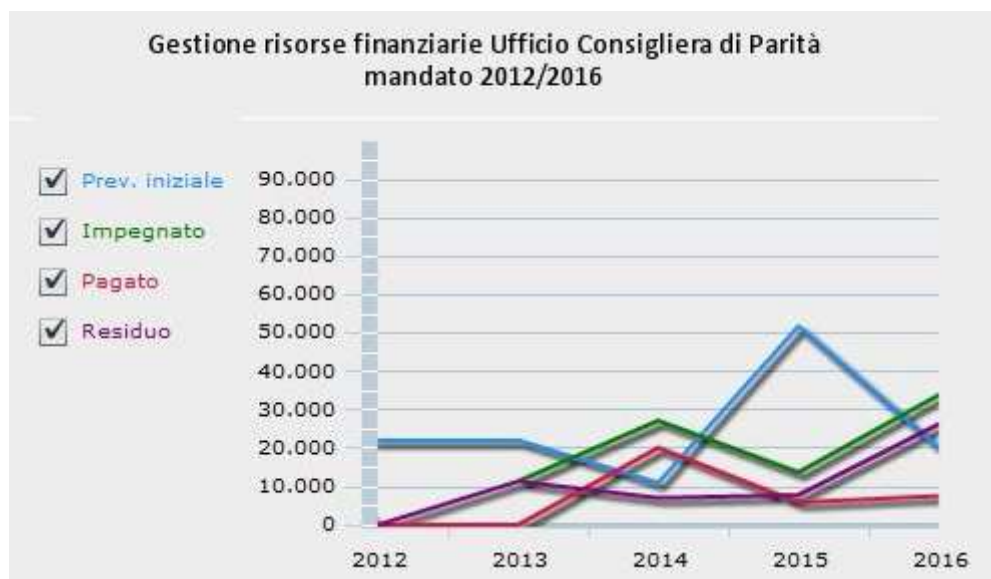
L'ufficio dispone di risorse a valere sull'avanzo vincolato alle attività della consigliera, proveniente dal fondo nazionale ripartito regionalmente dal Ministero competente e trasferito dalla Regione Veneto. Si tratta pertanto di una gestione oculata di residui, ripartiti sul bilancio pluriennale, allo scopo di mai venir meno alle funzioni della Consigliera e al puntuale pagamento delle spese ammissibili. Nel quadriennio la situazione risulta peraltro appesantita dalla complessiva incertezza sulla sostenibilità finanziaria dell'ufficio, anche in relazione alla fase di trasformazione dell'ente ai sensi della legge Delrio, che ha determinato una gestione estremamente prudentiale e spartana delle partite economiche.

Di norma le risorse sono ripartite tra le voci di spesa relative a:

1. indennità consigliera
2. rimborsi datore di lavoro e spese di missione
3. iniziative e spese legali
4. spese beni di consumo

La dinamica della spesa è stata pertanto subordinata alla esigenza di garantire la funzionalità

dell'ufficio, ovvero alle spese di rimborso nei confronti del datore di lavoro (la Regione Veneto, di cui la consigliera è dipendente a tempo indeterminato in categoria D con posizione organizzativa) e di missione della stessa consigliera oltre l'area comunale di Venezia, cui si aggiungono le spese di consulenza legale e/o di lite. In questo quadro, l'ufficio è vincolato ad una maggiore severità nella valutazione dei casi di disagio lavorativo o di discriminazione che vengono sottoposti alla consigliera, così come nelle iniziative e progettualità autonome.



5. CONCLUSIONI

L'esperienza quadriennale di questo mandato ha messo in luce numerose criticità su ruolo e funzioni della Consigliera in un contesto particolarmente difficile, sia in ordine alla evoluzione del mercato del lavoro, sottoposto a importanti fattori di stress, sia per i continui e massicci interventi organizzativi nella pubblica amministrazione.

In particolare, la riforma Delrio ha innescato un processo trasformativo i cui contorni sono ancor oggi – per di più a seguito dell'esito referendario sulla riforma costituzionale – ben difficili da definire, a partire dalla collocazione dell'ufficio della Consigliera di parità nell'area di riferimento delle politiche del lavoro, non più ricompresa tra le funzioni degli enti di area vasta e delle città metropolitane.

La riallocazione delle funzioni e delle dotazioni organiche tra i vari ordini territoriali è inoltre responsabile di continue revisioni organizzative per uffici e servizi gravati da un quadro economico esiziale, sfociato indistintamente, per tutti gli enti di area vasta, Città metropolitana veneziana compresa, nel mancato rispetto del patto di stabilità 2015. Non ultimo, in questo quadro è intervenuta l'abolizione del fondo dedicato alle figure di Consigliere/i di parità territoriali per effetto dell'articolo 35 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 caricando sugli enti territoriali ospitanti le figure di Consigliera/e di parità la facoltà di attribuire risorse proprie a titolo di indennità mensile sulla base di criteri determinati dalla Conferenza unificata. Cosa puntualmente fatta: nel 2016 l'indennità per la

consigliera di parità di questo ente è pari a 68 euro. Era di 144 euro nel 2012 ad inizio mandato.

Nel contesto appena descritto il rischio di marginalizzazione della figura di Consigliera/e emerge forte e chiaro, come peraltro denunciato negli incontri e nei lavori di gruppo della Rete coordinata dalla Consigliera nazionale, Francesca Bagni Cipriani.

E tuttavia le Consigliere e i Consiglieri di parità ancora intendono mantenere alta la loro capacità propositiva e collaborativa sul più ampio fronte possibile della tutela del lavoro femminile e in generale delle pari opportunità nella società.

Si ritiene anche qui opportuno dare cenno delle prospettive che appaiono aperte in questa fase, con specifico riferimento all'area metropolitana di Venezia in cui si è operato.

Sul fronte del mercato del lavoro, si rimarcano dati poco confortanti, anche nell'area metropolitana, peraltro in linea con quanto succede a livello nazionale: il tasso di occupazione tra uomo e donna vede qui una differenza media di ben 20 punti percentuali (52,8 per cento contro il 72,4 su dati 2015), mentre le dimissioni in "area maternità" certificano dell'infelice rapporto tra datore di lavoro e lavoratrice in tema di flessibilità. Solo il 15 per cento dei lavoratori lascia il lavoro per motivi legati alla paternità: il resto degli abbandoni è evidentemente a carico della donna.

È un quadro decisamente da migliorare, sia sul versante del sostegno legale per chi vede diminuiti i propri diritti e infrante le leggi sulle pari opportunità nei luoghi di lavoro e di tutela alla maternità, sia in quello della collaborazione con l'ex Direzione ora Ispettorato Territoriale del Lavoro e le importanti funzioni di controllo e monitoraggio. Ma è soprattutto nella cultura aziendale che occorre lavorare. E su questo fronte, soprattutto negli ultimi anni, si è osservato un interesse sempre maggiore verso la **diffusione di politiche e di pratiche conciliative**, su cui la consigliera ha attivato azioni e partenariati durante il suo mandato, lasciando in particolare ancora in itinere la realizzazione di un percorso formativo per le aziende sul tema, teso ad individuare modelli organizzativi più utili.

Altro fronte è quello dell'**educazione**, verso l'obiettivo di aumentare la consapevolezza delle disparità di genere nel quotidiano e oggi più che mai attraverso la promozione di scelte scolastiche verso discipline scientifiche, matematiche e tecnologiche fin qui a scarsa partecipazione femminile, che provocano noti effetti negativi sul lungo periodo, legati alla qualificazione e carriera professionale e alle successive ricadute sull'autonomia economica individuale. Le attività di incontro e collaborazione con l'Università veneziana e l'ufficio territoriale e regionale del Miur risultano particolarmente qualificanti e preziose in questo senso.

Queste attività necessitano di un forte impegno da parte degli attori istituzionali e delle forze sociali e produttive del territorio, di un lavoro costante che consenta il mantenimento di relazioni stabili e durature. Ciò vale anche nell'ambito della pubblica amministrazione, nei confronti degli enti locali, degli organi ed organismi di parità, in lotta con la scarsità di risorse che rischia di relegare le **politiche per le pari opportunità nel territorio** a meri adempimenti normativi o al pur prezioso, ma non esaustivo, assolvimento dei doveri celebrativi in corso d'anno. Su questo fronte la consigliera ha voluto svolgere nel corso del suo mandato azioni di supporto e di sprone, registrando un graduale, ma ancora insufficiente *feedback* anche sulla fase programmatoria e della redazione dei piani delle azioni positive.

Un monitoraggio degli stessi per portare alla luce tratti comuni e innovativi può contribuire ad elevare l'attenzione sul tema.

Non di meno è importante rivedere il proprio **posizionamento all'interno dell'ente ospitante**, esercitando un ruolo propositivo e consultivo sulle politiche di pari opportunità interne, ma contribuendo anche ad una maggiore continuità con l'ufficio di riferimento della consigliera, per favorire un'azione sinergica delle forze in campo, pianificare interventi e progetti di breve e medio termine, valorizzare le risorse umane e finanziarie disponibili.

L'apporto dei colleghi e colleghe, cioè i consiglieri e le consigliere afferenti al territorio regionale e al livello nazionale diventa infine di fondamentale importanza per mantenere attivo un confronto continuo e costruttivo sui temi di competenza, utile a qualificare l'azione sul territorio di riferimento e a promuovere efficaci politiche di inclusione e sviluppo sociale, nonché a contrastare marginalità e isolamento della figura della consigliera.