

Mestre, 30 marzo 2021
prot. 15753

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 Brugnarò

via email

Oggetto: trasmissione rapporto di attività della Consigliera di parità effettiva della Città metropolitana di Venezia, anno 2020 (art. 15, D.Lgs. 198/2006)

Si inoltra, in allegato, il rapporto annuale di attività secondo il *format* concordato e condiviso dalla Conferenza nazionale dei consiglieri e delle consigliere coordinata dalla Consigliera Nazionale di Parità. Al fine di agevolare la lettura, si presentano le seguenti note a corredo.

In premessa appare opportuno evidenziare che con questa edizione del rapporto **si conclude la durata del mandato** assegnato alla scrivente in qualità di effettiva, con DM n. 91 del 17 gennaio 2017. Per tutto il mandato, attualmente *in prorogatio* fino a nuova nomina, si informa che non è stato necessario ricorrere a periodi di sostituzione da parte della Consigliera di parità supplente. Le procedure per il nuovo mandato sono state avviate l'11 gennaio 2021, con la pubblicazione dell'avviso per la raccolta delle candidature con scadenza 20 febbraio; procedura alla quale ho partecipato per un eventuale secondo mandato, ai sensi di legge. Al momento non risulta ancora emanato il decreto di designazione per il nuovo mandato.

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, perdendo definitivamente la propria collocazione originaria tra i servizi e le politiche attive per il lavoro, riassorbiti al livello regionale per effetto della riforma Delrio. Non è ancora chiaro come questa nuova collocazione possa incidere sul posizionamento, il ruolo e le funzioni della consigliera di parità nell'ente: trattandosi di un aspetto di organizzazione generale, appare utile sollecitare il confronto (e un'opportuna azione di monitoraggio) da parte della Conferenza nazionale delle consigliere e dei consiglieri di parità e delle strutture competenti MLPS.

Le attività del 2020 sono state caratterizzate, come noto, dall'impatto dell'**emergenza sanitaria**, che ha modificato sostanzialmente le priorità degli uffici e, con esse, la modalità di operare. L'ente designante ha messo in atto, meritoriamente e con prontezza, il massiccio ricorso al lavoro agile, adottando di concerto le misure di protezione e contrasto all'epidemia e un altrettanto massiccio ricorso alle riunioni in videoconferenza, modalità di cui si è fatto ampiamente utilizzo a partire dalla tarda primavera anche nelle attività di

Ufficio della Consigliera di parità metropolitana

c/o Città metropolitana di Venezia – via F. Marghera, 191 – 30173 Venezia Mestre – ☎ 041 2501813 – 1814 - 1815
consigliera.parita@cittametropolitana.ve.it – pec consiglieradiparita@pec.cittametropolitana.ve.it
www.consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it

questo ufficio, sia nei colloqui con l'utenza sia con i datori di lavoro. Preme segnalare che da un punto di vista organizzativo l'entità del lavoro ne ha risentito relativamente, con la maggior penalizzazione a carico della partecipazione ad eventi pubblici e dell'utenza a tutela antidiscriminatoria. Fra l'altro, grazie alla struttura che ha saputo mantenere efficienza e orientamento agli obiettivi, nel 2020 abbiamo potuto mettere a segno un'importante nuova iniziativa: l'indizione del Premio Lucia Bartolini, inizialmente pensato per le organizzazioni pubbliche e private sensibili alla responsabilità sociale d'impresa per favorire politiche di conciliazione vita e lavoro, occupazione e leadership femminili e innovazione sociale, e fatalmente "corretto" da ulteriori premi, dedicati alla resilienza per le azioni di mitigazione degli effetti della pandemia.

Un calo non particolarmente pesante si è registrato nella **trattazione dei casi**, per i quali il mio ufficio ha inteso caratterizzarsi per una strategia di conciliazione e mediazione, rifuggendo da ricorsi alle vie giudiziarie. Più consistente invece il calo alla partecipazione di incontri pubblici, con particolare riferimento alle iniziative legate alle ricorrenze internazionali dell'8 marzo e del 25 novembre.

Pare opportuno evidenziare che, nel corso dell'anno, la scrivente ha assunto l'incarico di **Consigliera di fiducia** presso un'importante azienda del territorio e che nell'ultimo trimestre dell'anno è **entrata nei ruoli dell'agenzia regionale Veneto Lavoro**, previa procedura concorsuale: entrambe esperienze di rafforzamento delle competenze in materia di lavoro, pari opportunità, antidiscriminazione e benessere organizzativo, assai utili al fine dell'esercizio delle funzioni di consigliera di parità, che si è inteso mantenere anche in ottica, come richiamato, di un eventuale rinnovo di mandato.

Altra importante novità è rappresentata dall'aumento dell'**indennità mensile** di mandato, passata dal minimo al triplo, notoriamente stabiliti nella deliberazione n. 62/CU del 3 luglio 2019, a seguito dell'inserimento di detto obiettivo, di maggior valorizzazione del ruolo della Consigliera di parità metropolitana, nel Piano esecutivo di gestione 2020 da parte dell'amministrazione designante. La scelta risponde ad una domanda di riconoscimento dell'impegno richiesto a questa figura, già messo in evidenza anche nella relazione annuale scorsa, alla luce dell'offensiva esiguità del compenso minimo di partenza. E non si può che apprezzare una decisione che intenda porvi rimedio.

Queste novità hanno definito dunque un aumento dell'impegno di spesa dell'ente, peraltro scelto anche nel quadro della copertura a carico dei residui **ex Fondo nazionale**, confluiti nell'avanzo vincolato e ammontanti, come riportato nell'allegato foglio 1UFFICIO, a poco più di 80mila euro.

Venendo pertanto alla **illustrazione del format allegato** e ancora in riferimento al foglio 1UFFICIO, appare opportuno evidenziare che, nel corso del 2020, per effetto della costituzione della nuova Area Istruzione, Servizi sociali e culturali, alle Imprese ed investitori, cui afferisce l'ufficio della consigliera di parità, le risorse umane condividono un più ampio bacino di competenze e sono state contestualmente interessate, in corso d'anno, da una riduzione di personale, dovuta a pensionamenti e altri tipi di congedo. Pertanto, l'assistenza all'ufficio della consigliera si è maggiormente concentrata su una sola dipendente, che, seppur per una residua quota oraria, può essere coinvolta anche in attività diverse da questo ufficio. Si conferma in ogni caso la piena operatività dell'ufficio e il rispetto della sua funzionale autonomia, all'interno di una gestione amministrativa funzionale agli obiettivi di gestione dell'ente.

Si evidenzia inoltre che, nelle more del ricorso al citato ex fondo nazionale confluito nell'avanzo vincolato, solo nel 2020 sono stati utilizzati gli stanziamenti posti dall'ente, in via precauzionale, nelle competenti voci di bilancio: sono pertanto confermate al 31 dicembre 2020 le risorse 2019 dell'avanzo, vincolato alle attività della consigliera di parità, pari a euro 80.164,79, da utilizzarsi conformemente alla nota MLPS prot. 32/9179 del 13.05.2016. Con il 2021 saranno tuttavia adottate opportune misure per rendere più semplice il ricorso a tali risorse, in modo da assorbirle nel tempo fino a totale concorrenza.



In riferimento alle attività di tutela antidiscriminatoria (fogli 2 e 3 dell'allegato) e richiamandosi a quanto riportato in premessa, il 2020 ha subito un calo di nuovi casi di circa il 30% rispetto all'anno precedente (21 casi rispetto ai 30 del 2019). L'impatto da emergenza sanitaria ha avuto dunque parte in questo risultato, solo parzialmente determinato dalle difficoltà di gestire gli appuntamenti da parte dell'ufficio. Si evidenzia infatti che alcuni casi già in trattazione si sono "risolti" per intervenuta misura di mitigazione degli effetti negativi della pandemia, con l'assoggettamento di alcune lavoratrici alla cassa integrazione, tale per cui il ricorso alla consigliera non si è più reso necessario. Il che suggerisce la possibilità di un calo della domanda per motivi indipendenti dall'effettiva percezione o presenza delle discriminazioni nel rapporto di lavoro. In merito alle motivazioni sottoposte all'ufficio, come già rilevato nelle relazioni precedenti, l'utenza spesso presenta problematiche complesse e articolate rispetto alla puntuale elencazione dei divieti di discriminazione di cui al Capo II del Codice delle pari opportunità. Appare **in aumento negli anni il fenomeno del mobbing** (in tabella segnalato come "molestie"), che sta spingendo sempre più lavoratrici e lavoratori, a rivolgersi alla consigliera, segnalando discriminazioni ad ampio raggio. La discriminazione per età per esempio, è una fattispecie che sembrerebbe assumere una certa evidenza soprattutto all'interno degli esercizi commerciali quali i punti vendita al dettaglio, con particolare riferimento alle catene distributive. Ancora evidente è la motivazione della conciliazione vita e lavoro, vero tallone d'Achille del sistema lavoro a confronto con la maternità. Per quanto riguarda la trattazione, l'impatto Covid si è fatto sentire inoltre nelle strutture di servizio collaterali, come l'Ispettorato territoriale del lavoro e, più significativamente, lo Spisal, specie con il suo sportello ascolto al disagio organizzativo: il rapporto di collaborazione e integrazione avviato nel 2019 ha registrato infatti nel 2020 una battuta d'arresto, dovuto alla riorganizzazione della dotazione del personale attivata dall'azienda sanitaria.

Con riferimento alle altre attività, di partecipazione e promozione (fogli 4 e 5 dell'allegato), si segnala il particolare impegno assorbito nell'organizzazione della propria iniziativa **Premio Lucia Bartolini**; premio dedicato ad una giudice che ha esercitato, nei suoi ultimi anni di vita, presso la Procura di Venezia, prematuramente stroncata dal cancro nel 2015: una scelta che ha inteso ricordare una donna, professionalmente impegnata in un incarico professionale di rilievo (a mente della tardiva entrata delle donne nella professione forense e della loro grande conquista di spazi sempre più ampi negli ultimi anni), e assolto – secondo chi la conosceva personalmente – non per gloria ma per puro spirito di servizio alla comunità e alla giustizia. Il Premio, che ha raccolto importanti collaborazioni, come quella della **Consigliera di parità di Rovigo** e di una giuria composta da personalità del mondo universitario, della libera professione, delle categorie economiche ecc., intendeva avviare una nuova fase della rassegna, lanciata ad inizio mandato, dal titolo "innovando.ve", consistente in un appuntamento pubblico annuale, di presentazione di reti di soggetti e di esperienze locali in grado di connettere sviluppo e coesione sociale, welfare aziendale e territoriale, occupazione e leadership femminile, con particolare riferimento alle buone pratiche esistenti sul territorio metropolitano. La ricognizione promossa con gli appuntamenti di innovando.ve intendeva diventare riconoscimento delle buone pratiche esistenti con il Premio Lucia Bartolini. Inoltre, in concomitanza con la pandemia, si intese di non ignorare il riconoscimento alla resilienza, affiancandovi i Premi Azienda Resiliente e Persona Resiliente, destinati a riconoscere l'apporto di un'organizzazione ovvero di una lavoratrice alle azioni di mitigazione degli effetti negativi dell'emergenza sanitaria. Il Premio, avviato a metà giugno 2020, è poi pervenuto all'evento di premiazione, naturalmente in videoconferenza, soltanto il 22 gennaio di quest'anno, nella purtroppo inutile attesa di un indebolimento dell'emergenza sanitaria, che potesse consentire un'auspicabile ritorno alle attività in presenza.

Preme infine segnalare la partecipazione della Consigliera di parità, grazie all'impulso dato dalla Fondazione Marisa Bellisario di Venezia, al partenariato di rete nel progetto a finanziamento POR-FSE 2014-2020 "Le donne venete: valore per la crescita", dedicato agli strumenti di valorizzazione dei percorsi professionali e di partecipazione femminile al mercato del lavoro. Coordinato da Enaip Veneto e con il supporto delle



competenze delle socie e aziende della Fondazione, il progetto intende farsi volano di interventi di riattivazione e animazione territoriale, attraverso incontri di formazione, barcamp, project work ecc., connettendo un numero qualificato e considerevole di partner aziendali, operativi e di rete. Per l'ufficio uno splendido strumento di conoscenza delle realtà territoriali più sensibili ai temi del lavoro e delle pari opportunità.

Altro ambito di particolare impegno per la consigliera di parità è quello dei pareri ai Piani delle azioni positive, appuntamento tradizionale per gli enti locali, spesso vissuto come mero adempimento burocratico. In questo ambito l'ufficio ha inteso stabilire una comunicazione tesa a suggerire contenuti, motivazioni, osservazioni, laddove la redazione del Piano appaia insufficiente, in ossequio alla disposizione contenuta nell'art. 48 del Codice delle pari opportunità, per la quale l'ente è tenuto a chiedere il parere, non ad uniformarsi. Il parere della consigliera è raramente "positivo", mai "negativo", ma in larga parte "parere ai sensi di legge con le seguenti osservazioni". Si ritiene che detto comportamento abbia avuto buon gioco nel miglioramento dell'interazione con gli uffici responsabili e soprattutto nella caduta delle defezioni da parte degli enti: degli otto enti che non avevano mai trasmesso il proprio Pap registrati al 2016, ne sono rimasti 2 nel 2020 e si è indubbiamente rafforzata la comunicazione con gli uffici. Si ritiene peraltro che l'applicazione, a partire dal 2020, della direttiva interministeriale n. 2/2019, possa imprimere un cambio di passo per una graduale e più ampia integrazione con gli uffici preposti e con i Comitati unici di garanzia, per l'evidente connessione con i temi di interesse della consigliera di parità.

Si conferma anche quest'anno, per rafforzate criticità organizzative, la mancata indagine degli ambiti di cui al foglio 5CONTROLLO, lacuna parzialmente colmata dall'ufficio grazie ad una analisi dei dati 2010-2019 sulle rappresentanze di genere nei consigli e nelle giunte dell'area metropolitana, svolta a pochi giorni dalla tornata elettorale del settembre 2019, da cui si ricava nel decennio un raddoppio della presenza femminile nelle giunte e nei consigli con una media di presenza del 40%. Al 2019 risultavano 4 giunte, sui 44 Comuni di area metropolitana, con una presenza inferiore al 30%, in parte giustificata come Comuni aventi popolazione residente inferiore ai 3.000 abitanti.

CONSIDERAZIONI DI FINE MANDATO

Sono stati 99 i casi di **tutela antidiscriminatoria** affrontati dall'ufficio della Consigliera di parità nel corso di questo mandato, con una media di circa 25 casi/anno: nessun ricorso in giudizio per esplicita strategia di cercare sempre una mediazione, allo scopo di evitare il rischio di defatiganti e costose procedure, con le inevitabili cadute sul piano psicologico e professionale di chi le intraprende. Le soluzioni in ogni caso, non sono sempre arrivate e tuttavia l'ufficio ha sentito la riconoscenza, talvolta la soddisfazione per la mediazione esercitata e sempre, il sollievo di poter contare su un servizio pubblico, gratuito e qualificato.

Le **attività** della consigliera sono state puntualmente registrate nel sito dedicato, inserito nel portale dell'ente metropolitano (URL indicata nel piè di pagina 1 del presente documento), corredato di una pagina facebook e di uno spazio YouTube. Tutte queste risorse di **comunicazione** sono state gestite dalla collaboratrice assegnata a questo ufficio con continuità e solerzia, offrendo fra l'altro statistiche, infografiche e altri contenuti di conoscenza nelle materie delle dimissioni in maternità, rappresentanza di genere negli enti locali, monitoraggi dei piani di azioni positive, monitoraggio attività e strutture antiviolenza sul territorio ecc. Una produzione di centinaia di articoli, commenti, nuove pagine e depositi di documenti prodotti da e su questo ufficio, in ottica di trasparenza e di servizio alla comunità.

Il **collegamento con altri soggetti del territorio** è stato particolarmente importante per il mio mandato, che ha inteso caratterizzarsi per un approccio propositivo e sensibilizzante nei confronti del **tessuto produttivo e imprenditoriale**, alla ricerca delle buone pratiche e della maggior attenzione verso la conciliazione e la sostenibilità del lavoro, a partire dalle competenze ed esigenze delle lavoratrici. Un rapporto non semplice e



certo anche discontinuo, affrancato tuttavia da una connessione più stretta con le associazioni di categoria (Confindustria e Unioncamere in particolare) e, a cascata, con altre rappresentanze di categorie, veicolate attraverso la rassegna “**innovando.ve**”. Relazioni e iniziative sono state condotte anche in collaborazione e su richiesta di organizzazioni sindacali, associazioni di volontariato e di promozione sociale.

Un capitolo importante è stato dedicato alle **scuole** con l’organizzazione di alcuni incontri di promozione sia incentivanti le discipline STEM per le studentesse, sia per la conoscenza della figura della consigliera di parità, con cui sollevare il velo sulle materie delle professionalità e mercato del lavoro, della parità di genere, delle pari opportunità e delle discriminazioni, all’occorrenza sollecitandone il confronto con il bullismo e il cyberbullismo.

Un rapporto privilegiato con gli **enti locali** si è concretizzato sia in spazi di formazione e confronto verso il personale di singole realtà comunali, sia attraverso l’interlocuzione sui Piani delle azioni positive come sopra connotata, sia in base alle richieste di intervento pubblico della consigliera nell’ambito di iniziative di sensibilizzazione e conoscenza, in occasione delle ricorrenze dell’8 marzo e del 25 novembre, come in altre iniziative pubbliche dalle stesse promosse e richiesta la presenza e l’intervento della consigliera di parità.

Partenariati di rete, protocolli d’intesa e altre convenzioni hanno visto allargare la rete degli *stakeholders* e partecipare la consigliera di parità alle iniziative progettuali del territorio, in funzione della specificità di espressione del capitale umano e sociale locali. Si cita al proposito il fondamentale collegamento con la **Fondazione Marisa Bellisario** di Venezia su diverse iniziative; i protocolli di rete anti violenza **dell’Ulss 3 veneziana e dell’Ulss 4 del Veneto orientale**, ai sensi del piano nazionale e regionale d’intervento integrato tra soggetti a vario titolo coinvolti nella prevenzione, protezione e nel perseguimento degli autori di violenza domestica, in attuazione della Convenzione di Istanbul 2011. E altri per i quali si rinvia all’apposita sezione del sito. Si segnala peraltro il collegamento avuto con la **regista Alessia Buiatti**, per il cortometraggio “Il tempo e i giorni”, premiato in diversi festival internazionali, su una storia tra due adolescenti attraversata da una violenza domestica assistita, ambientata nel territorio lagunare veneziano: progetto di pregio al quale la consigliera ha offerto il patrocinio e promosso presso i propri canali di comunicazione. Si citano inoltre i progetti regionali delle **Alleanze per la Famiglia** dei territori della Riviera del Brenta e del Portogruarese, per l’energia e la qualità del lavoro svolto. Si segnala infine il progetto per lo Sportello Donne della Blue Economy, avviato a fine 2020 dall’agenzia formativa e cooperativa sociale **Unioncoop** teso a monitorare le professionalità femminili nella pesca, qualificarne le competenze e promuovere nuova imprenditoria femminile nel settore nautico e marittimo dell’area sud lagunare veneziana.

Sono certamente molti gli interventi che si sarebbe dovuto e potuto affrontare, ma, nell’osservare a ritroso questi quattro anni, sono stupita della grande ricchezza di relazioni e di attività scoperta in questo territorio. E tuttavia non vanno sottaciute alcune **lacune**: per esempio nella disoccupazione femminile che vede nel Veneto un divario di genere di 20 punti percentuali, un gap retributivo impegnativo e in generale una penalizzazione delle lavoratrici madri non meno grave benché condivisa con tutto il Belpaese. Accanto a ciò, la necessità di allargare la platea delle imprese sensibili ai temi della conciliazione vita e lavoro e a sviluppare un welfare aziendale in ottica di coesione sociale e territoriale.

Nel congedarmi da questo primo mandato intendo rivolgere i miei **ringraziamenti** alle persone che hanno collaborato con me, in particolare alla collaboratrice assegnata, prezioso aiuto operativo e creativo, ma anche all’ufficio per le pari opportunità e ai dirigenti della **Città metropolitana di Venezia**, che si sono avvicinati negli anni, per il contributo e il sostegno gestionale, contabile e amministrativo, che ha reso possibili tutte le attività messe in campo.



Intendo inoltre segnalare l'importante azione di coordinamento e di buone pratiche della nostra **consigliera regionale di parità**, Sandra Miotto, un punto di riferimento per questo lavoro, mai venuto meno nel corso di questi quattro anni e di cui apprezzo le attività di rete con gli Ispettorato del Lavoro e il prestigioso corso di formazione in diritto antidiscriminatorio in collaborazione con gli Ordini forensi provinciali, in attuazione del protocollo d'intesa tra Cnf e Consigliera nazionale di parità del 2017, che oggi vede la Regione Veneto fra i rari enti territoriali che stanno portando a termine questo importante strumento di sostegno delle attività di tutela antidiscriminatoria delle Consigliere.

Ringrazio anche la **consigliera di parità supplente**, Cristina Calzavara, per la disponibilità disinteressata dimostrata e per gli stimoli che ha portato all'ufficio in termini di competenza per gli strumenti di conciliazione vita e lavoro, *family audit* e protocolli di rete territoriale, contribuendo ad estendere le relazioni con vari diversificati *stakeholders*.

Ringrazio ancora la **Fondazione Marisa Bellisario di Venezia**, per la costante sollecitazione in attività di grande impatto e interesse per le politiche di *empowerment* femminile.

Ringrazio i molti **enti locali** che mi hanno contattato per aderire ai loro progetti per le pari opportunità insieme alle loro commissioni: il Comune di Noale, di Chioggia, di Mira, di Portogruaro, di Pramaggiore, Campolongo Maggiore, per citarne solo alcuni.

Mi scuso con chi non è stato citato: a quanti e quante hanno voluto onorarmi della loro volontà di migliorare la società che ci circonda, fornendomi numerosi spunti, idee, progetti e azioni di cui ho avuto preziosa testimonianza in questi quattro anni, oltre ad esprimere la mia gratitudine, vorrei testimoniare a mia volta del grande beneficio che ho tratto dal loro contributo di intelligenza e sensibilità. E mi auguro che ciò possa aver contribuito a rendere utile il contributo dell'ufficio della consigliera di parità che mi è stato assegnato di condurre.

L'occasione è gradita per trasmettere distinti saluti.

La Consigliera di parità
d.ssa Silvia Cavallarin

