

Mestre, 17 gennaio 2023
prot. digitale

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 2022 (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, con le seguenti note a corredo.

A seguito delle procedure di designazione per il mandato 2021-2025, di cui al decreto del Sindaco metropolitano n. 78 del 12 novembre 2021, con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche sociali n. 60 del 29 marzo 2022, sono state nominate:

- quale consigliera di parità effettiva, la scrivente Silvia Cavallarin per il secondo mandato consecutivo con scadenza il 16/01/2025;
- quale consigliera di parità supplente, l'avv. Sara Furlanetto, con scadenza il 29/03/2026.

In considerazione del secondo mandato ricevuto, le attività 2022 sono proseguite senza soluzione di continuità. L'ufficio mantiene il suo insediamento in "Area istruzione, cultura, servizio sviluppo economico e sociale", interessato in corso d'anno da cambio al vertice, a causa del congedo per pensionamento della precedente dirigente. La stessa è stata sostituita dall'ing. Nicola Torricella, cui fanno capo ulteriori aree d'intervento e una conseguente re-distribuzione degli incarichi e funzioni.

Pur in presenza di una significativa ripresa delle assunzioni nell'ultimo biennio dopo una lunga pausa contenitiva, si evidenzia il permanere di un quadro complessivo di sofferenza di organico nell'ente, che ha in-

interessato anche l'area di riferimento di questo ufficio. Oltre alla dirigenza, si riporta la fuoriuscita di due unità del personale senza sostituzioni e la contestuale compensazione dei carichi di lavoro sulle unità in servizio, con una riduzione significativa, fra gli altri, del monte ore dedicato alle attività della CdP. Il rapporto con l'ente designante si definisce peraltro buono e collaborativo, nell'ambito dell'autonomia funzionale prevista dalla legge, confermandosi il sostegno alle attività con le risorse umane e strumentali disponibili, in un clima organizzativo positivo e di forte sussidiarietà, che consente una buona gestione delle attività in economia.

Per quanto riguarda le risorse finanziarie, dal 2021 si è ritenuto di utilizzare esclusivamente quelle del fondo nazionale, onde evitare le anticipazioni su risorse proprie dell'ente nelle more della disponibilità dei fondi da avanzo vincolato. Con variazione di bilancio 2021, il prelievo di una quota parte di 40 mila euro dal fondo vincolato complessivo di 84 mila, ha inteso semplificare la gestione dei residui da portare ad esaurimento negli esercizi successivi, ai sensi di legge. Al 31 dicembre 2022 il fondo ammonta complessivamente a 71.851,54 euro, detratti gli impegni del secondo semestre 2021 e dell'intero esercizio finanziario 2022 sulla quota parte predetta. Si rammenta che i capitoli di spesa di riferimento, sono destinati:

- ad indennità di funzione ex art. 17, c. 2, D.Lgs. 198/2006, stabilita in 204 euro mensili;
- ai rimborsi spese per missioni e altro; in particolare e nel caso di specie, al datore di lavoro: Veneto Lavoro, per i permessi fruiti per le funzioni di CdP, quantificati nel 2022 in circa 120 ore;
- a servizi o iniziative d'ufficio. Nel 2022 sono state impegnate risorse per le docenze di un corso in comunicazione politica (vedasi foglio , promosso con finalità di favorire l'elettorato passivo femminile,

per complessivi impegni di spesa, in riferimento al 2022, pari a circa 6.400 euro.

Ancora in riferimento ai dati riportati nel foglio **1Ufficio**, si precisa che la disponibilità di 2 locali assegnati all'ufficio si è avuta fino a fine novembre; da allora, per esigenze di redistribuzione degli spazi tra le aree/settori dell'ente, la disponibilità è ridotta ad un solo locale, con il venir meno di un ufficio esclusivo per la consigliera, nonché di uno spazio d'attesa per l'utenza. Va detto che tale riduzione può essere compensata da un sistema organizzato di prenotazioni di aule disponibili alle varie esigenze nella struttura in cui sono insediata, a Mestre, di agevole utilizzo.

Si dà atto infine di una fatale coincidenza, nell'anno, di due piccoli ma impegnativi infortuni e in tempi diversi, sia a carico della collaboratrice dipendente, sia della scrivente, con le inevitabili ripercussioni sul



complesso delle attività. Nondimeno, per effetto della doppia modalità operativa consolidatasi dopo l'emergenza sanitaria, di attività in presenza e da remoto, si è potuto mantenere in sufficiente efficienza il servizio, pur con talune inevitabili limitazioni, anche in considerazione della redistribuzione dei carichi di lavoro anzidetta.

ATTIVITÀ 2022

In continuità di mandato, nell'anno in esame hanno trovato seguito alcune iniziative avviate l'anno precedente, in forza del proficuo rapporto con diversi soggetti del territorio, oltre al consolidamento delle reti con le istituzioni, fra cui la Regione Veneto e la Rete regionale delle consigliere di parità fra i più costanti punti di riferimento. Per questo, l'insieme delle attività riportate nelle tabelle allegate risulta comparabile, almeno in termini quantitativi, rispetto a quanto riportato nel 2021. Si precisa al riguardo che l'ufficio gestisce solertemente fin dall'inizio dei miei mandati, un sito web ospitato nel portale metropolitano e raggiungibile all'URL: <https://consiglieraparita.cittametropolitana.ve.it>, in grado di fornire un quadro completo delle attività e degli eventi promossi o partecipati, notizie di attualità nazionali o locali sui temi di interesse, oltre ad infografiche e analisi statistiche sullo stato dell'arte, per esempio, dei Piani delle azioni positive negli enti locali, sulle dimissioni in maternità/paternità in territorio metropolitano, sulla rappresentanza di genere nei consigli e nelle giunte comunali, ecc. Viene altresì gestita una pagina facebook che consente di mantenere alcuni contatti con le omologhe pagine degli enti locali, regionali e altri, raggiungibile su: <https://www.facebook.com/consiglieraparitametropolitanavenezia>

L'attività antidiscriminatoria, condotta sempre per le vie informali e conciliative e spesso in modalità remota, nel 2022 si avvicina ai livelli dell'anno precedente con una ventina di soggetti che si sono rivolti alla consigliera di parità, di cui circa il 50% presi in carico. Fra questi, rispetto all'anno scorso, risultano aperti a fine anno ancora cinque casi (anziché i 2 registrati l'anno prima). Dopo la fase di emergenza sanitaria che aveva messo in luce più frequentemente problematiche riferibili alle molestie, il 2022 vede il ritorno della conciliazione vita e lavoro come causa di maggiore stress lavorativo. La maternità, soprattutto nelle prime fasi di vita della prole, sembra considerata da alcune aziende come un problema che la stessa lavoratrice o il lavoratore padre, devono risolvere. Si sono riscontrati tuttavia, nella consultazione con i datori di lavoro, alcuni margini di sensibilità che hanno consentito di ricomporre positivamente il conflitto. In corso d'anno,



sono stati svolti diversi colloqui con l'utenza e consultazioni con i datori di lavoro, in alcuni casi insieme alle rappresentanze sindacali concordemente con i soggetti coinvolti, su richiesta dell'utente. Fra l'utenza mi preme segnalare il caso di un lavoratore pubblico che si è rivolto alla consigliera di parità per vedere riconosciuto il nuovo regime di congedo di paternità obbligatorio introdotto dalla legge 105/2022 e per la prima volta allargato al comparto pubblico, che ne era escluso nella fase sperimentale della misura. Se ne registra perciò con molto favore la stabile introduzione, che costituisce un passo avanti nella promozione del riequilibrio dei carichi di cura, fattore che tanto pesa nelle carriere professionali femminili da un lato quanto incide nell'affermazione del ruolo di padre dall'altro.

Sul fronte della **partecipazione** istituzionale, colgo l'occasione di evidenziare, fra le ultime attività di mandato della consigliera di parità regionale Sandra Miotto, tre significativi incontri della rete regionale delle consigliere, di cui i primi due svolti con le organizzazioni sindacali e con l'ispettorato del lavoro. Gli incontri hanno inteso approfondire alcuni temi comuni, ma soprattutto cogliere le novità apportate dalla legge 162/2021 e avviate nel 2022, della certificazione di genere e del nuovo status previsto per i rapporti biennali delle aziende, su cui è grande l'aspettativa e necessaria una formazione specifica per il ruolo che alle consigliere di parità è stato assegnato; aspetto quest'ultimo rappresentato dalla scrivente anche nell'incontro territoriale indetto dalla consigliera nazionale di parità in videoconferenza il 27 aprile. Su convocazione della Commissione regionale per le pari opportunità, segnalo inoltre la costituzione di una rete costituita dagli enti provinciali e metropolitano, dalle rispettive commissioni per le pari opportunità ove presenti, insieme alla rete regionale delle consigliere di parità. L'incontro era finalizzato alla condivisione di uno specifico protocollo d'intesa, con l'intento di rafforzare e integrare le azioni positive per le pari opportunità sul territorio. Un cenno infine sull'avvio di un gruppo di lavoro con le organizzazioni sindacali territoriali per la definizione di un protocollo d'intesa per l'attività antidiscriminatoria nei luoghi di lavoro, da cui è emersa la volontà di aprire alle associazioni datoriali, richiedendo ulteriori approfondimenti.

In merito alle **attività di promozione** segnalo il progetto avviato a fine 2021 che ha dato origine ad un protocollo d'intesa con due soggetti di terzo settore, per la creazione di uno **Sportello Emporio del lavoro**, sportello per l'orientamento lavorativo, per disoccupate e disoccupati in condizioni di disagio. L'iniziativa, stimolata da un'associazione veneziana di volontariato che gestisce a Venezia un'esperienza di banco alimentare (Emporio della Solidarietà), in risposta all'aumento di un'utenza sempre più impoverita, intendeva offrire strumenti di affrancamento dal disagio, di autopromozione per l'emersione delle attitudini e di un bilancio di competenze, finalizzati ad una ricerca attiva di lavoro e all'integrazione sociale. A questo scopo tra i partner dell'intesa era presente una cooperativa sociale accreditata nell'erogazione di servizi per il la-



voro; alla scrivente consigliera di parità hanno fatto capo funzioni di consulenza e di ponte con i servizi territoriali per il lavoro. Sul progetto venivano inoltre coinvolte le assistenti sociali del Comune di Venezia, per l'individuazione dei soggetti più adatti fra coloro che richiedevano il servizio di banco alimentare. Il protocollo, avviato in via sperimentale per 6 mesi, e di seguito rinnovato, si è concluso il 31 dicembre 2022, come da programma. Il progetto è stato accompagnato da alcuni incontri di approfondimento e monitoraggio dell'esperienza.

Per quanto riguarda l'emanazione del parere di legge sui **piani delle azioni positive (Pap)** degli enti locali metropolitani, si rileva che l'attività ha visto l'analisi di 14 Pap fino al termine richiesto del 30 giugno, cui si sono aggiunti ulteriori 3 Pap entro il 31 dicembre. Sul sito della consigliera sono presenti le statistiche sui monitoraggi annuali di questi documenti, a partire dal 2016. I pareri valutano tre aspetti qualitativi: *i)* la struttura del documento per individuarne la completezza delle informazioni; *ii)* la rappresentanza di genere nel personale valorizzata anche in esito alle posizioni direttive/di responsabilità; *iii)* le azioni positive/obiettivi con riferimento alla qualità degli indicatori e alla eventuale coerenza nel confronto tra risultati attesi e ottenuti. L'analisi di questi documenti, nel tempo, conduce alle seguenti valutazioni di massima:

1. **sulla struttura del documento:** i Pap risultano complessivamente strutturati in tre parti: premessa, analisi del personale, azioni positive/obiettivi; sono rare se non assenti le analisi sui risultati ottenuti dalla triennalità precedente che diano motivazione agli obiettivi in programma; rara la distinzione tra aggiornamento ed edizione triennale: per diversi enti il Pap segue la programmazione triennale di bilancio e viene presentato tutti gli anni, indebolendo la distinzione tra ordinaria attività e impianto programmatico pluriennale;
2. **sulla rappresentanza di genere del personale:** si registra il noto fenomeno del "rubinetto che perde" nella composizione del personale: alta presenza femminile in dotazione, che si abbassa nelle posizioni organizzative per rarefarsi nelle figure dirigenziali, anche nel caso, sempre più frequente, in cui i livelli di partenza vedono le lavoratrici pubbliche meglio dotate di titoli e più presenti nei livelli direttivi; i part-time sono ancora a stragrande maggioranza femminile, marcando il divario di genere connesso ai carichi di cura; mancano molti dati che valorizzino il divario di genere: dalle stesse progressioni di carriera, ai divari retributivi, all'accesso alla formazione. Tuttavia, il divario di genere qui osservato, va gradualmente attenuandosi negli anni;



3. **su azioni positive/obiettivi:** gli indicatori di risultato sono per la maggiore assenti; molte azioni positive sono riferite ad obblighi di legge: composizione delle commissioni di concorso, non discriminazione di genere all'accesso, o alla formazione, ecc.; altre fanno riferimento a competenze d'ufficio: informazioni a carattere contrattuale e di servizio, presenza di una intranet per le comunicazioni al personale, ecc.; manca una distinzione fra azioni di mantenimento e azioni in sviluppo o miglioramento; rare le azioni positive/obiettivi "originali" ovvero pensati per quell'ente, per quel personale o per un suo sottoinsieme.

Si precisa inoltre che con l'espressione "con lode" riportata nell'allegato, si intendono alcuni "particolari apprezzamenti" per uno o qualche aspetto, compreso il caso in cui sia stata inserita l'informazione suggerita da questo ufficio in sede di precedente emanazione del parere. In definitiva, e nonostante la crescente attenzione del livello centrale per quanto concerne le politiche di genere nei luoghi di lavoro, i Pap appaiono ancora un mero adempimento amministrativo: dentro o fuori il nuovo Piao, con o senza aggiornamento annuale e collegamento al piano della performance, con il coinvolgimento o meno dei Cug, sembra ancora latitante una giusta sensibilità sulla presenza dei divari di genere e sul valore organizzativo delle relative azioni di contrasto. Si annota a margine che la redazione dei pareri emanati dalla scrivente si estrinseca come proposta di suggerimenti e non prescrizione, né richieste di modifiche/integrazioni, anche per il tenore della norma (art. 48, D.Lgs. 198/2006) che non precisa la qualità del contributo della consigliera di parità in questo senso. Il parere emesso adotta, di massima, le seguenti diverse formulazioni:

- parere ai sensi di legge, quando trattasi di documento che si presenta poco accurato nei contenuti o mera riproduzione del precedente;
- parere favorevole, in caso di piano ben strutturato, ma privo di elementi "originali" apprezzabili;
- parere positivo, eventualmente anche con particolare apprezzamento ("con lode") in caso di maggiore originalità nella sua stesura e in cui si rilevi una visione programmatica, *in progress* del documento.

Nonostante le sfavorevoli circostanze raccontate in premessa, si sono potuti realizzare eventi ed incontri pubblici di rilievo, come riportato in tabella **7Eventi** e **8Studio**. In particolare la formazione sulla comunicazione politica, pensata anche per favorire l'elettorato passivo femminile, ha messo in campo stimati relatori, con esperienze professionali e teoriche di non facile reperibilità e di forte attualità. Strutturata in tre incontri, essa ha offerto una panoramica generale sulla costruzione delle campagne elettorali e colto



l'opportunità di focalizzare il ruolo delle reti sociali, media di comunicazione privilegiati e imprescindibili nella ricerca del consenso e nella costruzione dell'immagine di chi si candida.

Si segnalano infine, per la loro originalità, gli eventi legati al **Progetto Faro Job**, una iniziativa promossa da un centro commerciale di Mestre, che ha coinvolto diversi attori del mondo del lavoro e dell'orientamento al lavoro, per iniziative che hanno avuto come teatro lo stesso centro commerciale e messo in campo in poco più di un anno oltre 130 ore di formazione coinvolgendo un centinaio di utenti. L'apertura degli eventi descritti in tabella 7, si è svolta con una conferenza stampa di presentazione alla quale ha partecipato la scrivente con un intervento sulle criticità del lavoro femminile. L'iniziativa presenta, a parere della scrivente, elementi di innovazione nei luoghi e nelle modalità di incontro tra domanda e offerta di lavoro e un'esperienza di welfare territoriale.

Infine, nell'ambito delle attività di sensibilizzazione e promozione di una cultura di genere, segnalo la presentazione "con autrice" di un libro, resoconto di viaggi in terre estreme e di incontri con le donne che vi vivono, da parte di una viaggiatrice davvero straordinaria per i suoi percorsi fuori rotta e per la grande umanità e attenzione alle culture con cui è entrata in contatto, rappresentando modelli non stereotipati della condizione femminile.

A disposizione per ogni chiarimento, l'occasione è gradita per trasmettere distinti saluti.

La Consigliera di parità metropolitana
d.ssa Silvia Cavallarin



