

Mestre, data e n. protocollo informatico

DG Rapporti di lavoro e relazioni industriali
Div. V – Disciplina del rapporto di lavoro e pari opp.
Dirigente d.ssa Francesca Pelaia

via pec

Consigliera nazionale di Parità
d.ssa Francesca Bagni Cipriani

Sindaco metropolitano di Venezia
dr. Luigi Brugnaro

via email

Oggetto: trasmissione rapporto di attività della Consigliera di parità effettiva della Città metropolitana di Venezia Silvia Cavallarin - Anno 2023 (art. 15, D.Lgs. 198/2006)

L'anno appena trascorso ha consolidato l'affrancamento dalla lunga fase emergenziale dovuta alla pandemia da Covid19, con una ripresa complessiva delle attività sia nelle modalità in presenza, sia attraverso un più ampio ricorso a colloqui, incontri e consultazioni in videoconferenza, introducendosi dunque una nuova modalità di lavoro che segnerà decisamente anche il futuro dei nostri uffici.

Fra le novità intervenute in corso d'anno, si segnala l'arrivo della nuova consigliera di parità regionale, Francesca Torelli, occasione per una serie di incontri di approfondimento e di condivisione del programma di mandato. Concomitante alla nuova nomina, è giunto il progetto inerente la promozione della legge regionale per la parità retributiva (n. 3/2022), proposto da Veneto Lavoro, soggetto destinatario del relativo finanziamento e per la cui attuazione ha affidato il coordinamento alla scrivente, progetto che ha trovato nella rete regionale delle consigliere di parità un significativo contributo nella realizzazione di una campagna di comunicazione dedicata.

Sul fronte del rapporto con l'amministrazione metropolitana, questo si conferma buono e collaborativo, nell'ambito dell'autonomia funzionale prevista dalla legge, a sostegno delle attività d'ufficio, integrando risorse umane e strumentali anche trasversali, in un clima organizzativo positivo e di forte sussidiarietà, che

consente una buona gestione delle attività in economia, pur in un contesto di progressiva riduzione dell'organico assegnato o gravitante su questo ufficio.

Ancora sul piano gestionale generale, preme segnalare il permanere di una certa criticità sul fronte del trattamento dei dati ai sensi della normativa vigente (GDPR UE 679/2016). Anche confrontandoci preventivamente con uffici omologhi (il miglior riscontro ci è parso quello della Provincia Autonoma di Trento), sono emerse, e da tempo, diversità e incertezze sul comportamento più idoneo da adottare, in merito alla definizione dei ruoli - titolare, responsabile di trattamento – e delle misure tecniche e di sicurezza particolarmente stringenti, che incidono sul corretto rapporto di trasparenza con l'utenza connessa all'attività antidiscriminatoria.

Per quanto riguarda ancora l'attività di contrasto alle discriminazioni sul lavoro, il 2023 vede accentuarsi la penalizzazione delle lavoratrici madri, in un clima organizzativo aziendale che appare sempre più caratterizzato da richieste unilaterali di flessibilità oraria, non certo in favore della prole e che arriva ai comportamenti estremi di mobbing o molestie con l'evidente intento di "scaricare un problema", come si avverte essere la maternità per l'azienda e come accertano i dati aggiornati delle dimissioni in maternità provenienti dall'Ispettorato del lavoro.

Si entra di seguito più in dettaglio su quanto poco sopra illustrato nonché su alcuni dati riportati nel format annuale allegato, seguendo l'ordine dei fogli di lavoro, per quanto di competenza.

UFFICIO. L'ufficio mantiene il suo insediamento in "Area istruzione, cultura, servizio sviluppo economico e sociale" e si conferma – si richiama al proposito la precedente relazione annuale – caratterizzato da sofferenza di **organico**, con un bilancio negativo tra uscite e sostituzioni e relativa compensazione dei carichi di lavoro, in progressivo aumento anche per la lavoratrice assegnata a questo ufficio. Si aggiunga che la stessa dipendente è in prossimità di congedo per limiti di età, a marzo 2024, solo a seguito del quale si prevede una sostituzione, venendo pertanto a mancare un affiancamento e il trasferimento delle competenze fin qui sviluppate pressoché in modo esclusivo.

Per quanto riguarda le **risorse finanziarie**, si prosegue principalmente con il ricorso a quelle ex Fondo nazionale (che si aggirano su un ancora rispettabile livello di circa 67mila euro) destinate alle seguenti voci di spesa: l'indennità di funzione ex art. 17, c. 2, D.Lgs. 198/2006, stabilita in 204 euro mensili; rimborsi spese

per missioni (in realtà assai rare) e, in particolare, al datore di lavoro per i permessi fruiti per le funzioni di CdP. Voci che hanno prodotto impegni di spesa intorno ai 5,5 mila euro nell'anno in esame. Si evidenzia che, in considerazione dei tempi necessari alla disponibilità delle risorse provenienti da avanzo vincolato e in presenza di un'attività programmata fin dall'anno precedente per il mese di marzo 2023, l'ente ha prontamente messo a disposizione risorse proprie, per ulteriori 1.250 euro, per l'organizzazione della seconda edizione di un evento formativo descritto nell'apposita sezione.

Si ritiene di approfondire in questo paragrafo le criticità accennate in premessa sulla governance della **privacy**, ovvero sulla cogente regolamentazione europea per il trattamento dati (GDPR 679/2016) che desta particolare preoccupazione nell'ente e nell'ufficio, in specie perché l'attività antidiscriminatoria, seppure in misura contenuta, comporta la gestione di dati particolari o sensibili (art. 9 GDPR). A seguito di confronto con l'ente avviato già nel 2022, si è ritenuto di rilevare una titolarità esclusiva, a norma di legge, della Consigliera di parità e, in detta veste, si è proceduto ad un Accordo di nomina a responsabile esterno del trattamento dati – ai sensi dell'art. 28 GDPR – alla Città metropolitana di Venezia, sottoscritto congiuntamente con il dirigente dell'area di riferimento il 9 febbraio 2023. L'accordo sottolinea in premessa il ruolo *ex lege* in capo all'ente nella definizione e messa in disponibilità di locali, attrezzature e personale assegnati a questo ufficio, compresa la gestione finanziaria e contabile; contempla inoltre le misure per il trattamento dei dati, definendone i compiti e l'appropriatezza delle misure previste, richiamando infine l'art. 37, comma 3 GDPR, sempre riportato in premessa alla nomina, con cui, "qualora il titolare o responsabile del trattamento sia un'autorità pubblica, un unico responsabile della protezione dati può essere designato per più autorità o organismi pubblici, tenuto conto della loro struttura organizzativa e dimensione". Ciononostante, in fase operativa, con la definizione delle informative ai soggetti interessati, la DPO dell'ente ha sollevato eccezione, non rendendosi disponibile a svolgere detto compito per i trattamenti in questione né a condividere il richiamo alla sua figura in collegamento con il responsabile esterno nelle predette informative. Sul punto si è registrato uno stallo tuttora in essere: la DPO rileva in particolare l'assenza di una linea di indirizzo da parte dell'autorità facente capo alla titolare del trattamento. Considerato che i dati in questione sono riferiti a volumi estremamente bassi (meno di 30 casi l'anno, di cui solo una parte determinante l'afflusso di dati particolari che possano recare forte danno in caso di errori o *data breach*) e a mente del richiamato art. 37, comma 3 GDPR, lo stallo produce un effetto sproporzionato rispetto all'entità del servizio e certamente gravoso per il rapporto con l'utenza. Si ritiene di sollecitare al proposito un confronto in sede di Conferenza nazionale, anche in considerazione delle incertezze rilevate contattando uffici omologhi.

Si ritiene infine di ricordare che l'ufficio gestisce un **sito web** ospitato nel portale metropolitano e raggiungibile all'URL: <https://consigliera-parita.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, sebbene in misura ridotta in ragione della disponibilità del personale che vi si dedica. Viene altresì gestita una pagina facebook che consente di mantenere alcuni ulteriori contatti raggiungibile su: <https://www.facebook.com/consigliera-parita-metropolitanavenezia>

DISCRIMINAZIONI INDIVIDUALI. L'attività **antidiscriminatoria**, condotta sempre per le vie informali e spesso in modalità remota, conferma i volumi degli anni precedenti, con una diminuzione nell'anno in esame degli accessi da parte maschile. Complessivamente i casi in esame sono stati 25, di cui 5 provenienti dalla precedente annualità e conclusi nell'anno; 6 le prese in carico, di cui un caso ancora in corso; 20 i colloqui tenuti con l'utenza e/o con il datore di lavoro e/o con l'organizzazione sindacale richiedente il sostegno della consigliera di parità. Su questa attività prosegue il tavolo di lavoro con Spisal e Ispettorato territoriale per il lavoro, finalizzato ad integrare le competenze e gli interventi dell'utenza specifica, mentre si consolida il raccordo con le strutture regionali insieme alla rete delle consigliere di parità venete.

PARTECIPAZIONE ISTITUZIONALE. L'attività è stata caratterizzata fin da inizio anno dall'arrivo della nuova consigliera di parità regionale, con una serrata programmazione periodica di incontri della **rete regionale delle consigliere** per approfondire conoscenza, confronto e condivisione dei contenuti in programma per il suo primo mandato. A questi si sono aggiunti ulteriori incontri sia di consolidamento delle reti istituzionali in materia di controllo e sicurezza sul lavoro, sia per proposte e attività di promozione diverse. Si ritiene in particolare fare riferimento, come accennato in premessa, alla **campagna di comunicazione** finalizzata alla conoscenza della LR 3/2022 "Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità", che assegnava all'agenzia regionale per il lavoro Veneto Lavoro, la sua realizzazione e di cui, come detto, la scrivente ha avuto il coordinamento, nell'ambito del proprio rapporto di lavoro dipendente. La campagna, dal titolo "Equamente al lavoro" rafforzata dal *claim* "cambia prospettiva", oltre a sensibilizzare sulla presenza di divari di genere in diversi ambiti di vita e

di lavoro, ha il compito di promuovere gli strumenti indicati nella legge, dal Registro delle imprese virtuose agli Sportelli donna, attraverso incontri territoriali istituzionali. In detto contesto la consigliera di parità regionale ha contribuito a valorizzare il ruolo di ciascuna consigliera nell'organizzare e ospitare presso le proprie sedi l'incontro di presentazione della campagna, lanciando l'iniziativa il 14 dicembre 2023 (vedi al foglio Eventi, sezione Convegni) presso il Palazzo regionale a Venezia e costruendo l'agenda, congiuntamente alle consigliere provinciali, per i relativi incontri territoriali. Ulteriori occasioni di partecipazione a reti territoriali per le pari opportunità in ambito occupazionale, sono state stimulate dall'approvazione del bando regionale per il **programma P.A.R.I.** (progetti e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere) a finanziamento POR-FSE 2021-2027, che ha coinvolto anche in questo caso le consigliere di parità, ciascuna per il proprio territorio di competenza, a stringere partenariati di rete; nel caso della scrivente, si segnala l'adesione a 3 progetti, di cui 2 finanziati (Io Porto Parità per l'ambito della logistica e portuale; STEMbyte per l'equilibrio di genere nei saperi scientifici e tecnologici) di cui è in corso la programmazione. Si è ritenuto di comprendere in quest'area anche il tavolo di lavoro interno per l'operatività del trattamento dati ai sensi **GDPR UE679/2016**, come riportato in premessa, convocato a seguito della nomina della Città metropolitana di Venezia quale responsabile esterno del trattamento in riferimento all'utenza della scrivente. È proseguito infine il tavolo di lavoro che intende costruire una **rete regionale di organismi di parità**, concordando la stesura di un protocollo d'intesa che definisca i ruoli delle parti (Regione Veneto, Commissione regionale pari opportunità, Consigliere di parità venete, Province venete e Città metropolitana, Commissioni pari opportunità provinciali).

ATTIVITÀ DI PROMOZIONE. In continuità con le annualità precedenti, si segnalano i **protocolli d'intesa** delle reti territoriali per le azioni di **contrasto alla violenza sulle donne**, secondo le linee guida tracciate dalla Convenzione di Istanbul identificate nelle cosiddette "3P": prevenzione, protezione e perseguimento degli autori di violenza. Mentre quello coordinato dall'Ulss3 Serenissima, comprendente il territorio metropolitano ad eccezione del Veneto Orientale, giunge alla sua terza sottoscrizione (appena lanciata e ancora non conclusa al 31 dicembre 2023), è stata invece sottoscritta per la prima volta, a maggio 2023, l'intesa per la rete del territorio facente capo all'Ulss 4Veneto orientale, che in questo caso è stata coordinata dal Comune di San Donà di Piave. Si tratta di reti territoriali assai vaste per natura dei soggetti, fermi restando quelli istituzionalmente deputati agli interventi in campo sanitario (Ulss), ai centri antiviolenza, ai servizi sociali e amministrazioni comunali, alle forze dell'ordine e ai tribunali, nonché agli ordini di avvocati e medici, allar-

gata quindi alle organizzazioni sindacali, ad associazioni di volontariato e promozione sociale, al mondo dei media e della comunicazione, ad istituzioni di promozione dei diritti umani ecc., in una logica di sussidiarietà e allargamento delle reti di protezione e per una sensibilizzazione diffusa. Come consigliera di parità metropolitana, nel protocollo si è sancito l'impegno, fra l'altro, a segnalare la presenza di fenomeni di violenza di genere e molestie sessuali nei luoghi di lavoro. Pare opportuno segnalare infine sulla materia che nel sito gestito da questo ufficio è regolarmente aggiornata la pagina delle strutture territoriali di riferimento in area metropolitana: centri antiviolenza e sportelli, case rifugio e centri per autori di violenza, su estrazione della programmazione regionale in materia.

Sul fronte dell'emanazione di pareri ai **Piani delle azioni positive** si concorda con i contenuti già espressi dalla Consigliera nazionale di parità rispetto a recenti interventi normativi che hanno rivoluzionato il quadro precedente, ponendosi in contraddizione con il tuttora vigente art. 48 del Codice: l'introduzione del Piao, la distinzione degli obblighi tra amministrazioni sopra o sotto i 50 dipendenti confluyente nei rispettivi piani-tipo, gli aggiornamenti annuali sconnessi alla previgente pianificazione triennale, hanno prodotto una variegata modalità di trasmissione e di redazione di detti documenti, che rende difficile il compito di esprimere un parere, sia per l'entità delle richieste che per la loro effettiva valutazione sul piano attinente le competenze di consigliera di parità. Si confida che le interpellanze poste dalla Consigliera nazionale di parità ai dicasteri competenti ricevano risposte ovvero prendano atto della necessità di rendere più chiaro il contesto in cui operare.

EVENTI. In questa sezione (foglio 7) si raccolgono gli obiettivi raggiunti da alcune delle attività di promozione e/o di partecipazione sopra descritte, giungendo gli stessi all'avvio o alla presentazione di quelle attività: come la presentazione del progetto Io Porto Parità, di cui l'ufficio ha aderito in **partenariato di rete** o la campagna di lancio del citato progetto "Equamente al lavoro" sulla legge regionale per la parità retributiva. Nella contestuale sezione "**Altri incontri**" si richiama l'attività di promozione (conferenza stampa) della seconda edizione del corso di comunicazione politica "P come donna: strumenti per un ruolo sostanziale della donna nella politica" avviato nel 2022 da questo ufficio in collaborazione con il CIF Centro italiano femminile provinciale e il Comune di Venezia, inserito nel programma di attività comunale del capoluogo del Marzo Donna.

Altra iniziativa che si è ritenuta meritevole di interesse, promossa dalla Cisl Veneto in collaborazione con importanti aziende del territorio, è il premio intitolato a Tina Anselmi per l'assegnazione di 7 borse di studio a giovani laureate nelle discipline STEM, culminata nella cerimonia di assegnazione nel novembre 2023, figurando, come consigliera di parità, tra gli interventi di apertura in programma.

STUDIO. Si segnala in questa sezione il gradito appuntamento con gli organismi di parità degli enti, che rappresentano un momento importante sia per la consigliera di parità per fare il punto su una materia sempre in evoluzione, sia per la platea, di acquisire nozioni e scambiare riflessioni in un ambito spesso emarginato rispetto alle altre attività, soprattutto nei piccoli enti. Pur se in maniera contenuta, si cerca di mantenere l'impegno di una formazione annuale costante con essi, ritenendoli utili a mantenere attivo il rapporto con il personale degli enti locali, con le loro amministrazioni e a promuovere un atteggiamento proattivo nella definizione di obiettivi di parità e di pari opportunità nelle rispettive organizzazioni. In corso d'anno, su richiesta degli stessi, si è svolto dunque l'incontro con il **CUG** del Comune di Martellago prima e, più recentemente, con quello del Comune di Venezia in materia di benessere organizzativo e discriminazioni nei luoghi di lavoro.

Si riporta inoltre in questa sezione, per la finalità formativa propria, le tre giornate del **corso di comunicazione politica**, finalizzato a incrementare la presenza delle donne nelle competizioni elettorali locali; questa seconda edizione, tenutasi il 7, 14 e 21 marzo, ha inteso allargare il target di riferimento alle giovani generazioni, coinvolgendo e ricevendone pronta adesione, l'Ufficio scolastico regionale per il Veneto che ne ha promosso la partecipazione tra gli organismi di rappresentanza studentesca, attivamente presenti agli incontri.

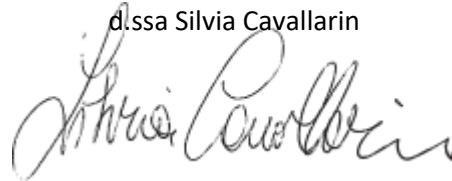
CONCLUSIONI. Si ritiene di richiamare l'attenzione sulle criticità evidenziate. Prioritariamente sulla questione privacy: è opportuno, a parere della scrivente, individuare un fronte comune, da cui gli enti designanti possano responsabilmente corrispondere ai rischi connessi ad eventuali errori o *data breach* sui dati che dipendono da attività "altre", quelle della consigliera, e che tuttavia non possono essere trattati al di fuori delle stesse loro strutture e del loro stesso personale e in assenza di un qualsiasi potere di determinazione e gestione della spesa da parte della consigliera di parità. Appare un assurdo burocratico che, nel contesto qui evocato, la consigliera di parità chieda all'amministrazione di affidare per lei un incarico ad un DPO per il trattamento dei dati che lo stesso ente gestisce! E tuttavia persone più competenti della scriven-

te sulla materia potranno individuare la strada migliore per il vero nodo della questione: rendere trasparente e a norma il rapporto tra l'ufficio della consigliera di parità e l'utenza che le si rivolge in ragione delle competenze attribuitele dalla legge.

Si accenna infine alla criticità sollevata in tema di organico, più per una generale conoscenza della questione riferibile anche ad altri uffici, come rilevato nel corso delle convocazioni della rete regionale delle consigliere, che per il caso specifico. Tuttavia, la particolare congiuntura di alta variabilità del personale verificatasi nell'area cui afferisce questo ufficio negli ultimi anni e l'imminente congedo della dipendente che ha seguito queste attività fin dal 2016, accumulando un bagaglio di competenze a rischio di dispersione, pongono un problema imminente e potenzialmente invalidante delle attività, siano esse istituzionali e obblighi di legge, siano di natura meno stringente.

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

La Consigliera di parità metropolitana
d.ssa Silvia Cavallarin



Allegati:

- *format annuale.xlsx*
- *format copia cortesia.pdf*