



CONSIGLIO REGIONALE DEL VENETO

UNDICESIMA LEGISLATURA

INTERROGAZIONE A RISPOSTA IMMEDIATA N. 155

DONNE PENALIZZATE SUL LAVORO IN REGIONE VENETO. COSA INTENDE FARE LA GIUNTA?

presentata il 22 giugno 2021 dai Consiglieri Camani, Zottis, Zanoni, Ostanel, Giacomo Possamai e Lorenzoni

Premesso che il superamento dei problemi legati alle disuguaglianze di genere, anche in ambito lavorativo, è uno degli obiettivi prioritari che il Governo si è posto nella redazione dei progetti legati al PNRR.

Rilevato che:

- dall'analisi del conto annuale 2019 della Regione Veneto risulta che, al netto dell'area dirigenziale, tra i 2.627 dipendenti a tempo indeterminato il 60,03% sono donne;
- tra il personale assunto a tempo determinato il numero di donne supera quello degli uomini nella categoria B (61,67%), nella categoria C (68,11%) e nella categoria D (54,38%);
- in particolare, nella categoria D, che raccoglie il maggior numero di unità di personale laureato, le donne, pur essendo più numerose degli uomini, sono meno presenti nei livelli economici più elevati (D5, D6, D7), dove la percentuale si ribalta, con il 58% di uomini e il 42% di donne; nella fascia più alta (D7), la percentuale di donne scende addirittura al 18,4% (9 su 49);
- nell'ambito della Dirigenza, tra i 147 dirigenti regionali le donne sono solo 44, mentre tra i 10 Direttori d'Area nominati dalla Giunta, appena 1 è donna!

Considerato che:

- le penalizzazioni di genere in ambito lavorativo, anche nella Pubblica Amministrazione, sono uno degli elementi attraverso cui si manifestano le disuguaglianze tra donne e uomini;
- tali penalizzazioni si sostanziano sia in riferimento alle progressioni professionali sia nella difficoltà per le donne di accedere a ruoli apicali: è il cosiddetto fenomeno del "tetto di cristallo";
- dai dati rilevati sembra emergere anche nella Regione del Veneto una situazione lavorativa penalizzante per le donne in termini di avanzamento di carriera e retribuzione, soprattutto nell'area dirigenziale, dove la rappresentanza femminile è nettamente sottodimensionata.

Ritenuto che nonostante si affermi che vi debbano essere pari opportunità nella carriera di donne e uomini, la Regione del Veneto sia ancora molto distante dal tramutare in fatti concreti queste affermazioni: è perciò necessario garantire che le decisioni in capo ai dirigenti siano realmente improntate a una sensibilità alle politiche di genere.

Tutto ciò premesso, i sottoscritti consiglieri

interrogano il Presidente della Giunta regionale

per sapere quali siano le azioni, anche di natura legislativa o contrattuale, che la Giunta intende mettere in campo per superare le evidenti disparità tra donne e uomini che lavorano alle dipendenze dell'Amministrazione regionale del Veneto.

12235



REGIONE DEL VENETO

 Consiglio Regionale del Veneto

I del 28/07/2021 Prot.: 0012235 Titolario 2.16.1.3
CRV CRV spc-UPA

giunta regionale
XI legislatura

Proposta n. 1381 / 2021

PUNTO 12 DELL'ODG DELLA SEDUTA DEL 20/07/2021

ESTRATTO DEL VERBALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA REGIONALE n. 144 / IIM del 20/07/2021

OGGETTO:

Risposta all'interrogazione a risposta immediata n. 155 del 22 Giugno 2021 presentata dai Consiglieri Vanessa CAMANI, Francesca ZOTTIS, Andrea ZANONI, Elena OSTANEL, Giacomo POSSAMAI e Arturo LORENZONI avente per oggetto "DONNE PENALIZZATE SUL LAVORO IN REGIONE VENETO. COSA INTENDE FARE LA GIUNTA?".



COMPONENTI DELLA GIUNTA REGIONALE

Presidente	Luca Zaia	Assente
Vicepresidente	Elisa De Berti	Presente
Assessori	Gianpaolo E. Bottacin	Presente
	Francesco Calzavara	Presente
	Federico Caner	Presente
	Cristiano Corazzari	Presente
	Elena Donazzan	Presente
	Manuela Lanzarin	Presente
	Roberto Marcato	Presente
Segretario verbalizzante	Lorenzo Traina	

RELATORE ED EVENTUALI CONCERTI

FRANCESCO CALZAVARA

STRUTTURA PROPONENTE

SEGRETERIA GENERALE DELLA PROGRAMMAZIONE

APPROVAZIONE

Sottoposto a votazione, il provvedimento è approvato con voti unanimi e palesi.





OGGETTO: Risposta all'interrogazione a risposta immediata n. 155 del 22 Giugno 2021 presentata dai Consiglieri Vanessa CAMANI, Francesca ZOTTIS, Andrea ZANONI, Elena OSTANEL, Giacomo POSSAMAI e Arturo LORENZONI avente per oggetto "DONNE PENALIZZATE SUL LAVORO IN REGIONE VENETO. COSA INTENDE FARE LA GIUNTA?".

Il relatore propone alla Giunta di adottare la seguente risposta:

Come previsto dall'art. 57 del D.Lgs. 165/2001, modificato dall'art. 21 della L. 183/2010, l'amministrazione regionale fin dal 2011 ha costituito il "Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" (CUG) che, quale organismo paritetico, ha sostituito e ampliato le funzioni del precedente Comitato Pari Opportunità, estendendole più in generale a compiti propositivi, consultivi e di verifica per il benessere e la valorizzazione delle diversità, per la promozione di pari opportunità, contro ogni discriminazione nell'ambiente di lavoro.

Il CUG, poi, ha proposto all'amministrazione regionale di dotarsi anche di un "Codice di comportamento per la tutela della dignità delle lavoratrici e dei lavoratori della Regione del Veneto" che, approvato e aggiornato dalla Giunta regionale con Deliberazione n. 1266 del 3 luglio 2012, ha introdotto anche la figura della/del Consigliera/e di Fiducia come persona esterna che può svolgere una funzione di ascolto e di mediazione in caso di eventuali discriminazioni percepite dalle/i singole/i lavoratrici/lavoratori.

La recente Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n. 2 del 26 giugno 2019, rivolgendosi in particolare alla dirigenza e ai vertici delle amministrazioni pubbliche, ha raccomandato, inoltre, di rafforzare le funzioni del CUG e di vigilare sulla puntuale e corretta applicazione delle disposizioni vigenti in materia di parità, pari opportunità e conciliazione dei tempi di vita e lavoro, effettuando indagini, studi e attività di monitoraggio e promuovendo azioni concrete.

Dal punto di vista organizzativo la Giunta regionale ha predisposto uno specifico strumento, già previsto dall'art. 48 del D. Lgs. 198/2006, denominato Piano triennale di Azioni Positive (PAP).

Si rimanda, quindi, per il dettaglio delle azioni positive per promuovere la parità e favorire pari opportunità, programmate specificatamente per il triennio 2021-2023, all'allegato A della Deliberazione di Giunta n. 58 approvata nella seduta del 26 gennaio u.s. con la quale è stato adottato il Piano della Performance per il triennio 2021-2023 che ha raccolto al suo interno anche il PAP, così come raccomandato dalla Direttiva citata.

In particolare, si evidenzia come l'individuazione delle azioni è preceduta da un'analisi di contesto in cui sono presentati dati, relativi al personale in servizio nelle strutture del Consiglio e della Giunta regionale, più dettagliati e aggiornati rispetto a quelli forniti in occasione del Conto Annuale 2019. Tali dati denotano, per il personale della Giunta regionale una progressiva riduzione del divario di genere osservato negli anni precedenti con, in generale, una prevalenza del genere maschile fino al 2005 e superata ormai dal genere femminile. La distribuzione del personale in servizio per età e genere mostra ancora una prevalenza residuale del genere maschile nelle classi d'età più anziane e nella classe dirigente. Considerando la distribuzione per genere, età e permanenza nel profilo/categoria non dirigenziale (si veda la tabella a pag. 98 dell'Allegato A alla DGR citata) si può osservare come, grazie anche alla partecipazione sindacale e agli accordi siglati, le progressioni di carriera abbiano riguardato, nell'ultimo quinquennio, soprattutto il genere femminile.

Sono stati, poi, elaborati i dati relativi agli incarichi dirigenziali recentemente assegnati: tali dati evidenziano come con le nuove attribuzioni, effettuate a partire dal 1 luglio 2021, la percentuale degli incarichi dirigenziali assegnati al genere femminile è arrivata al 34%.

Infine, l'aver inserito il PAP con le relative azioni all'interno del sistema di misurazione e valutazione della Performance amministrativa della Giunta regionale, è già un segnale di come l'amministrazione regionale intende sempre di più coinvolgere i propri dirigenti in obiettivi di cambiamento e operativi, attenti anche alle politiche di parità e anticipa le indicazioni contenute e previste nel recente DL 80 del 9 giugno 2021 all'art. 6, lettera g).



LA GIUNTA REGIONALE

UDITO il relatore, il quale dà atto che la struttura competente ha attestato, con i visti rilasciati a corredo del presente atto, l'avvenuta regolare istruttoria della pratica, anche in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione statale e regionale, e che successivamente alla definizione di detta istruttoria non sono pervenute osservazioni in grado di pregiudicare l'approvazione del presente atto;

DELIBERA

1. di approvare, nel testo riportato in premessa, la risposta all'atto ispettivo richiamato in oggetto;
2. di incaricare dell'esecuzione del presente atto la Segreteria della Giunta regionale - Direzione Attività Istituzionali della Giunta regionale e Rapporti Stato/Regioni

Risposta data dalla Giunta regionale
nella seduta del Consiglio regionale n.
.....²³..... del^{24/07/2021}.....
Per ulteriori informazioni si rinvia al
resoconto integrale della seduta.

IL VERBALIZZANTE
Segretario della Giunta Regionale
f.to - Dott. Lorenzo Traina -

UFFICIO ATTIVITÀ ISTITUZIONALI

Il dirigente
Carla Combi

