

Protocollo P.A.R.I.

“Strategie e Innovazione per un Welfare di Parità”

1




DGR n. 1522/2022 - P.A.R.I. Progetto e azioni di rete innovativi per la parità e l'equilibrio di genere

DIVERSITY E
MODELLI ORGANIZZATIVI
DEL LAVORO

**IMPRESA E INNOVAZIONE
SOCIALE PER LA PARITÀ**

ATTRATTIVITÀ DEL VENETO
collaborazione imprese/PA/terzo settore

IMPRESA
come cantiere dell'innovazione sociale

EQUILIBRIO
nella valorizzazione delle specificità

RESPONSABILITÀ
condivisa delle persone e delle organizzazioni

**NUOVI MODELLI DI VITA E
LAVORO PER UN VENETO
SOSTENIBILE**

STRUTTURA DEL DOCUMENTO

INQUADRAMENTO NORMATIVO ED EVIDENZE

Contesto normativo
Riferimenti costituzionali e legislativi
Iniziative europee e nazionali sulla parità di genere
Il quadro regionale e locale
Disparità di genere nel mercato del lavoro
Welfare e bisogni territoriali
Indagini e ricerche sul territorio

2

STRATEGIA E STRUMENTI DEL PROTOCOLLO

Obiettivi strategici
Principali tematiche di intervento
Coinvolgimento di attori pubblici, privati e del terzo settore

Linee Strategiche di Intervento:

Sistema di welfare per le giovani generazioni
Nuove forme dell'abitare e residenzialità sostenibile
Un territorio a misura di famiglia
Misure di armonizzazione tra vita e lavoro
Co-programmazione e co-progettazione pubblico-privato
Innovativo sistema di mobilità montana
Empowerment femminile
Nuovi modelli organizzativi e interorganizzativi

Governance e strumenti operativi

Struttura della Direzione Strategica
Ruolo e funzioni dei soggetti aderenti
Modalità di attuazione e monitoraggio

PROTOCOLLO

Partecipazione, collaborazione e impegni dei sottoscrittori
Istituzione Direzione Strategica Welfare territoriale e Parità di genere
Monitoraggio delle azioni e valutazione dei risultati
Diffusione della cultura della parità di genere
Durata e modifiche del Protocollo
Validità e durata
Adesioni e aggiornamenti

PROTOCOLLO D'INTESA

finalizzato alla costituzione di una rete di soggetti Pubblici, Privati, Enti del Terzo Settore e parti sociali che perseguono le finalità individuate dalla Delibera della Giunta della Regione Veneto n. 1522/2022 “P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete innovativi per l’equità e l’equilibrio di genere nel territorio veneto”

TRA

(in ordine alfabetico)

- Appia CNA Belluno
- CIGL Belluno
- CISL Belluno - Treviso
- Commissione Diritti Civili e Politiche di Genere del Comune di Ponte nelle Alpi
- Commissione Pari Opportunità del Comune di Belluno
- Comune di Belluno
- Comune di Borgo Valbelluna
- Coldiretti Belluno
- Confcommercio Imprese per l'Italia provincia di Belluno-Dolomiti
- Confcooperative Belluno e Treviso
- Confartigianato Imprese Belluno
- Confindustria Belluno Dolomiti
- Consigliera di Parità della Provincia di Belluno
- Consorzio BIM Piave Belluno
- Fondazione Welfare Dolomiti Belluno ETS
- IPA Cadore
- IPA Dolomiti Venete
- IPA Prealpi Bellunesi
- Legacoop Veneto
- Metalogos SC (Capofila di Progetto *Disruption*)
- Ufficio Scolastico IV Ambito Territoriale di Belluno
- UIL Veneto di Belluno
- Veneto Lavoro

PREMESSO CHE

- L'art. 3 della Costituzione stabilisce che *“Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”* fissando il principio che la Repubblica debba rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori e le lavoratrici all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese.
- L'art 37 della Costituzione stabilisce che *“La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”*, oggetto negli ultimi anni di numerosi disegni di Legge Costituzionale di modifica.

- L'art. 3 della Legge Costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, riformulando l'art. 117 della Costituzione, ha introdotto per la prima volta un precetto diretto alle Regioni prevedendo che "Le leggi regionali rimuovono ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, culturale ed economica e promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive".
- L'art. 1 della Legge Costituzionale 30 maggio 2003, n. 1 ha aggiunto all'art. 51 della Costituzione un secondo comma che introduce l'obbligo, per le articolazioni dello Stato, di promuovere "*con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini*", stabilendo non solo un ruolo proattivo delle Istituzioni in tal senso, ma anche un richiamo specifico che pare rafforzativo del più generico secondo comma dell'art. 3 della Costituzione.
- Il Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" ha l'obiettivo di promuovere la parità di genere e contrastare la discriminazione basata sul sesso in vari ambiti, tra cui il lavoro, la famiglia e la vita sociale. Esso raccoglie e armonizza le normative esistenti in materia di pari opportunità, stabilendo misure per garantire la parità di trattamento, tutelando le vittime di discriminazione e promuovendo politiche di inclusione. Il decreto si basa sul principio che la parità di genere è un valore fondamentale per il progresso sociale ed economico.
- Con l'Agenda 2030, il programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritto nel 2015 dai governi di tutti i paesi dell'ONU, la parità di genere è il quinto dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibili; "Raggiungere l'uguaglianza di genere e l'autodeterminazione di tutte le donne e ragazze" colloca quindi i diritti delle donne, l'empowerment femminile e le pari opportunità tra le priorità nelle agende politiche a livello mondiale.
- Nell'ambito dell'attuazione dell'obiettivo 5 dell'Agenda 2030, nel dicembre 2016 la Commissione Europea ha costituito un gruppo di esperti (High-Level Expert Group on Sustainable Finance – "HLEG") con il compito di elaborare raccomandazioni funzionali allo sviluppo della finanza sostenibile. Sulla base delle raccomandazioni dell'HLEG, a marzo 2018 la Commissione Europea ha pubblicato il Piano d'Azione per finanziare la crescita sostenibile ("Action Plan on Financing Sustainable Growth"), che contiene una serie di misure specifiche e relative scadenze. Il Piano ha l'obiettivo di incrementare e sostenere gli investimenti in progetti sostenibili, promuovendo l'integrazione di criteri ambientali, sociali, e di governance ("ESG") nella gestione dei rischi e nell'orizzonte temporale valutato dagli operatori finanziari con il triplice obiettivo di: orientare flussi finanziari verso investimenti sostenibili, gestire in modo più efficace i rischi finanziari che derivano dal cambiamento climatico, dal consumo di risorse, dal degrado ambientale e dalle disuguaglianze sociali ed infine di migliorare la trasparenza e incoraggiare un approccio di lungo periodo nelle attività finanziarie.
- Tali principi affrontano i temi "*Social*" e "*Governement*", intendendo per "fattori Sociali" il modo in cui una società considera la propria forza lavoro, di come si occupa della salute e della sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, nonché delle modalità con cui si relaziona con le comunità locali, e per fattori di "Governamento Societario" la diversità all'interno di un'organizzazione, alla struttura remunerativa dei dipendenti, all'etica aziendale, compresi gli elementi rilevanti del ruolo del consiglio di amministrazione e del tipo di azionariato.

- Il 5 marzo 2020 la Commissione Europea ha presentato Strategia dell'Unione europea per la parità di genere 2020-2025, recante una serie di azioni ritenute fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi in materia di equilibrio di genere: stop alla violenza e agli stereotipi di genere; parità di partecipazione e di opportunità nel mercato del lavoro; parità retributiva; equilibrio di genere a livello decisionale e politico; equa partecipazione alla società.
- Il 25 novembre 2020 la Commissione europea e l'Alto Rappresentante per la politica estera e di sicurezza comune dell'UE hanno presentato il Piano d'azione dell'Unione europea sulla parità di genere, un'agenda ambiziosa per la parità di genere e l'emancipazione femminile nell'azione esterna dell'UE (*EU Gender Action Plan - GAP II*). Il piano prevede iniziative, per il periodo 2021-2025, volte ad accrescere l'impegno dell'UE per la parità di genere, in quanto priorità trasversale dell'azione esterna, nonché a promuovere un impegno strategico dell'UE a livello multilaterale, regionale e nazionale. Il Piano è volto ad accrescere il contributo dell'UE per il raggiungimento dell'obiettivo di sviluppo sostenibile n. 5 nell'ambito dell'Agenda 2030, relativo al raggiungimento dell'uguaglianza di genere e dell'empowerment di tutte le donne e le ragazze.
- Il Consiglio dell'UE, nella riunione del 2 dicembre 2020, ha adottato conclusioni che evidenziano un duplice approccio per conseguire sia la parità di retribuzione che la parità a livello generale sul mercato del lavoro: in primo luogo, il lavoro retribuito e il lavoro assistenziale non retribuito devono essere condivisi in modo equo tra donne e uomini; in secondo luogo, l'offerta di infrastrutture pubbliche e servizi esterni è fondamentale per consentire l'"esternalizzazione" del lavoro assistenziale. Nelle conclusioni invita la Commissione e gli Stati membri, tra l'altro, a intensificare gli sforzi per:
 - ridurre il divario retributivo di genere e combattere gli stereotipi di genere;
 - ridurre il divario di genere nell'assistenza, utilizzando tutte le misure disponibili, e per dare seguito alle misure definite nel piano d'azione dell'UE 2017-2019 "Affrontare il problema del divario retributivo di genere";
 - sviluppare e definire maggiormente un quadro, compresi eventuali accordi collettivi, per la condivisione, in modo equo, del lavoro retribuito e del lavoro assistenziale non retribuito tra donne e uomini;
 - adottare misure per garantire il riconoscimento del valore delle professioni connesse all'assistenza;
 - elaborare e attuare misure per combattere gli stereotipi di genere che limitano la libertà di scelta delle ragazze e dei ragazzi, delle donne e degli uomini per quanto riguarda gli studi e la carriera;
 - lottare contro gli stereotipi di genere nella prima infanzia, all'istruzione prescolare, primaria e secondaria e una migliore informazione dei giovani in merito a tutti gli aspetti e le implicazioni pertinenti delle scelte professionali;
 - tenere in debito conto la parità di genere nel contesto della contrattazione collettiva secondo i principi della Contrattazione di genere con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

- Per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, nel PNRR il Governo ha annunciato l'adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026 che, in coerenza con la Strategia europea per
- la parità di genere 2020-2025 dovrebbe definire un sistema di azioni politiche integrate nell'ambito delle quali sono adottate iniziative concrete, definite e misurabili. Attraverso la Strategia il Governo si è impegnato a raggiungere entro il 2026 l'incremento di cinque punti nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE), che nel 2020 vede l'Italia al 14esimo posto nella classifica dei Paesi UE-27.
- All'impegno preso in sede di PNRR ha fatto seguito la presentazione in Consiglio dei ministri (5 agosto 2021) di una Strategia nazionale per la parità di genere 2021/2026, predisposta dal Ministero delle pari opportunità all'esito di un processo di consultazione che ha coinvolto amministrazioni centrali, Regioni, Enti Territoriali, parti sociali e principali realtà associative attive nella promozione della parità di genere. Tale Strategia, partendo da alcuni dati di analisi, si concentra sulle seguenti cinque priorità strategiche: lavoro, reddito, competenze, tempo, potere. Il documento per ciascuna delle priorità definisce gli interventi da adottare (incluse le misure di natura trasversale), nonché i relativi indicatori (volti a misurare i principali aspetti del fenomeno della disparità di genere) e target (l'obiettivo specifico e misurabile da raggiungere). Gli indicatori e target sono funzionali a guidare l'azione di governo e monitorare l'efficacia degli interventi posti in essere;
- Per l'elaborazione e l'adozione del Piano, è prevista l'istituzione presso il Dipartimento per le pari opportunità di una Cabina di regia interistituzionale e di un Osservatorio nazionale per l'integrazione delle politiche per la parità di genere.
- All'interno del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) la parità di genere rappresenta una delle tre priorità trasversali in termini di Inclusione sociale, unitamente a Giovani e Mezzogiorno. Concretamente, le misure previste dal Piano in favore della parità di genere sono in prevalenza rivolte a promuovere una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro, attraverso:
 - interventi diretti di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile;
 - interventi indiretti o abilitanti, rivolti in particolare al potenziamento dei servizi educativi per i bambini e di alcuni servizi sociali, che il PNRR ritiene potrebbero incoraggiare un aumento dell'occupazione.
- L'art. 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce il principio di non discriminazione fondata, tra l'altro, sul sesso e sull'orientamento sessuale.
- L'art. 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea stabilisce che *“La parità tra donne e uomini deve essere assicurata in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione”*.
- La Regione del Veneto, il 15 febbraio 2022, ha voluto riconoscere la parità di genere quale presupposto fondamentale per un sistema equo e inclusivo di convivenza civile attraverso la Legge regionale n. 3 del 2022, *“Disposizioni per la promozione della parità retributiva tra donne e uomini e il sostegno all'occupazione femminile stabile e di qualità”*, con la quale,

nell'ottica della diffusione delle pari opportunità e dello sviluppo della personalità secondo le aspirazioni e le inclinazioni di ciascuna persona, è promossa l'affermazione del ruolo delle donne nella società e la diffusione di una cultura antidiscriminatoria a tutti i livelli.

- Nell'ambito del "Tavolo di Partenariato per le politiche regionali di coesione 2021-2027", tre dimensioni d'azione - culturale di lotta contro gli stereotipi e alla discriminazione basati sul genere, di armonizzazione vita-lavoro e di partecipazione delle donne anche nei processi decisionali - sono state individuate come ambiti fondamentali per contribuire a colmare i divari di genere nel mondo del lavoro e sono state in questo senso inserite nella strategia che accompagnerà il Veneto verso il 2030 (obiettivo specifico "C" "Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti").
- Con DGR 1522/2022 P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete innovativi per l'equità e l'equilibrio di genere nel territorio veneto, la Regione Veneto si propone di promuovere un cambiamento organizzativo, culturale e prospettico innovativo, che sappia cogliere le nuove sfide legate al benessere delle lavoratrici e dei lavoratori, alla competitività aziendale e ad un sistema di welfare territoriale sostenibile e resiliente, frutto della collaborazione tra istituti scolastici, istituzioni pubbliche, privato, enti del terzo settore e parti sociali. L'intervento mira a:
 - promuovere l'occupazione femminile dal punto di vista qualitativo e quantitativo, anche mediante interventi di formazione, sensibilizzazione, mappatura bisogni e servizi e attività di ascolto sul territorio;
 - sostenere progetti innovativi di ampia portata che ideano, sperimentano e diffondono modelli di intervento, linguaggi, metodi e strumenti di lavoro in grado di incidere sugli aspetti culturali e strutturali che ostacolano l'equilibrio di genere;
 - potenziare reti territoriali al fine di promuovere comunità e imprese educanti per l'adozione di nuovi modelli organizzativi in grado, soprattutto, di favorire l'equilibrio nella partecipazione di donne e uomini al mercato del lavoro;
 - sensibilizzare il territorio, durante tutta la durata del loro svolgimento, rispetto alle tematiche individuate e diffondere ampiamente e a vari livelli la cultura della non discriminazione, agendo su inclinazioni, pregiudizi inconsci, approcci culturali, comportamenti e linguaggi. Inoltre, i progetti dovranno coinvolgere un'ampia platea di destinatari e destinatarie, includendo quindi anche la componente maschile e la componente educativo-scolastica.
- Le progettualità P.A.R.I. agiscono contrastando la segregazione di genere verticale, riferita alla concentrazione di donne e uomini nei diversi gradi, livelli di responsabilità o posizioni, e orizzontale, riferita alla concentrazione di donne e uomini in settori e occupazioni differenti, agendo su tre dimensioni prioritarie di intervento tra di loro correlate:
 - contrastare gli stereotipi di genere, attraverso la promozione di interventi che possano favorire la diffusione di un diverso approccio culturale alla parità di genere;
 - implementare azioni volte a una maggiore autodeterminazione delle donne e all'incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro in tutte le sue forme, compresa l'imprenditorialità;

- realizzare azioni per una maggior equilibrio tra vita professionale e vita privata, una redistribuzione dei carichi nei compiti di cura familiare e una migliore qualità di vita delle persone.
- In data 30 maggio 2024 è stato siglato il protocollo operativo di buone pratiche per la prevenzione e il contrasto delle discriminazioni comprese le molestie e le violenze nei luoghi di lavoro, promosso dalla Consigliera di Parità della Provincia di Belluno e sottoscritto da quest'ultima unitamente a ITL - SPISAL - Organizzazioni Sindacali e Associazioni di Categoria Datoriali.
- Nel novembre 2024 il Tavolo operativo costituito dal sopra citato Protocollo ha approvato le Linee Guida sulla Prevenzione della violenza e delle molestie, anche sessuali, nei luoghi di lavoro.

CONSIDERATO CHE:

- La Regione del Veneto ha recentemente operato un profondo riassetto territoriale, intervenendo a livello legislativo sulle Intese Programmatiche d'Area (IPA), sugli Ambiti Territoriali Sociali (ATS) e adottando il nuovo Piano di Riordino Territoriale (PRT).
- L'attuazione degli ATS - Ambiti Territoriali Sociali, introdotti nel 2000 con la Legge 328 ("Legge quadro per la realizzazione del sistema integrato di interventi e servizi sociali") e accelerati nella loro costituzione dalla legge di bilancio 2022 (L. 234/2021, commi 159-171), che ha definito il contenuto dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS) che gli ambiti sono tenuti a programmare, coordinare, realizzare e gestire, ha trovato definizione regionale nella recentissima Legge Regionale n. 9 del 4 aprile 2024 ("*Assetto organizzativo e pianificatorio degli interventi e dei servizi sociali*"), che definisce un nuovo assetto territoriale e pianificatorio degli interventi e dei servizi sociali del Veneto che i territori sono ora chiamati a realizzare operando delicate scelte in ordine ad assetti giuridici ed organizzativi. La legge 9/2024 fa riferimento alla possibilità per gli ATS di "coinvolgere soggetti quali: le società benefit, le imprese for profit socialmente responsabili o che si sono dotate di sistema di welfare aziendale o che partecipino attivamente al welfare territoriale". Questa previsione richiama gli approcci e la visione di governance e gestione che la Regione promuove per migliorare e rafforzare il sistema di welfare locale. Con delibera della Giunta regionale del Veneto 1077 DGR del 17/09/2024 vengono dettagliate le modalità organizzative dei nuovi ATS, soggetti cardine nella programmazione degli interventi e dei servizi sociali, nella concertazione e il coordinamento tra i diversi attori coinvolti e nella realizzazione di prestazioni integrate a livello locale.
- Il nuovo Piano di Riordino Territoriale (PRT), approvato dalla Giunta Regionale del Veneto con DGR n. 17 del 16 gennaio 2024, individua la dimensione territoriale per l'esercizio di funzioni e servizi comunali attraverso la costituzione di forme associative strutturate e stabili, promuovendo al contempo interventi a sostegno delle autonomie locali nel percorso associativo, anche attraverso incentivi finanziari. In tale contesto, viene conferita una rilevanza strategica alle Intese Programmatiche d'Area, che non solo acquisiscono progressivamente personalità giuridica, ma dovranno sempre più essere facilitatrici e "agenti dello sviluppo" dei territori a supporto dell'ambito ottimale di programmazione locale e nei confronti della programmazione regionale.

- La nuova formulazione dell'art. 25 della LR 35/2001 ("Nuove norme sulla programmazione"), approvata con Legge Regionale n. 23/2023, impone una nuova centralità alle Intese Programmatiche d'Area, attribuendo loro da un lato la funzione di concertare le politiche di sviluppo locale sostenibile uscendo dalla dimensione pubblica ed abbracciando la logica del confronto pubblico/privato, e dall'altro di rendere i Documenti Programmatici d'Area approvati dalle IPA anche uno strumento di "programmazione decentrata" regionale.
- Le trasformazioni istituzionali e del sostegno economico indicano la necessità di riformare profondamente il sistema di welfare istituzionale.
- La spinta verso l'introduzione della filosofia ESG sta incentivando le aziende a guardare ai propri modelli organizzativi, alla qualità della vita e al benessere personale e, più in generale, a doversi dotare di sistemi di welfare aziendale preferibilmente contrattualistico che è necessario ricondurre ad una visione di territorio.
- Si rende dunque necessario valutare la costruzione di un innovativo sistema di welfare di territorio con la vocazione di coordinare e indirizzare i sistemi di welfare istituzionale, aziendale e del Terzo Settore al fine di conseguire l'obiettivo di innalzare la qualità della vita ed il benessere personale in ogni contesto di vita.

RILEVATO CHE:

- Il *Rendiconto Sociale Provinciale 2023* dell'INPS della provincia di Belluno evidenzia come questa sia caratterizzata dai seguenti aspetti:
 - una situazione demografica critica, con un progressivo invecchiamento della popolazione e un saldo naturale negativo;
 - della popolazione residente, pari a 197.767, il 51,1% sono femmine e il 48,9% maschi;
 - l'indice di longevità per genere evidenzia come le donne abbiano un'aspettativa di vita superiore agli uomini, sia alla nascita che a 65 e 85 anni;
 - nel 2023 gli occupati sono 89.000, di cui 41.000 femmine e 48.000 maschi e il divario occupazionale è maggiore nella fascia di età 25-34 anni;
 - le retribuzioni medie settimanali sono più elevate per gli uomini rispetto alle donne, sia nel settore privato che in quello pubblico. Nello specifico, per i dipendenti privati, la retribuzione media giornaliera delle donne è circa il 74% di quella degli uomini. Per i dipendenti pubblici, il divario retributivo di genere è leggermente più contenuto, con le donne che percepiscono circa l'80% della retribuzione media giornaliera degli uomini;
 - le donne sono maggiormente impiegate con contratti a tempo determinato e stagionali rispetto agli uomini;
 - nel 2023 le domande di NASpl (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) accolte sono state 8.902, di cui 5.130 presentate da donne e 3.772 da uomini;
 - tra i pensionati INPS (tavola 30), le donne rappresentano il 52,1% del totale. Tuttavia, gli importi medi delle pensioni risultano inferiori per le donne rispetto agli uomini;
 - per quanto riguarda le anticipazioni pensionistiche, le donne beneficiano in misura maggiore rispetto agli uomini delle prestazioni di Opzione Donna e Quota 103;
 - nelle prestazioni assistenziali e sociali, come il Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza (tavola 51), le donne rappresentano la maggioranza dei richiedenti;

- ad una retribuzione media inferiore corrisponde necessariamente anche una minor contribuzione, della maggioranza della popolazione occupata, che inciderà negativamente sulla ricchezza della maggioranza della popolazione, durante il periodo di ritiro dal lavoro;

Questo divario di genere, sia in termini occupazionali che retributivi, riflette le persistenti disparità di opportunità e di trattamento tra uomini e donne nel mercato del lavoro della Provincia di Belluno, nonostante i progressi compiuti negli ultimi anni;

- Lo studio effettuato nel 2022 da CISL Belluno Treviso sull'occupazione giovanile evidenzia:
 - tassi di disoccupazione e inattività giovanile molto elevati e un mercato del lavoro caratterizzato da contratti sempre più precari;
 - negli istituti tecnici industriali la presenza femminile è del 14,7% e nei licei, invece, la prevalenza del genere femminile è marcata, con percentuali superiori al 70% negli istituti d'arte, liceo artistico e liceo classico;
 - la dispersione scolastica è aumentata, passando dal 0,84% nel 2017/2018 all'1,29% nel 2020/2021;
 - come le differenze retributive tra le fasce d'età suggeriscano la presenza di un gender pay gap, ovvero di una disparità salariale tra uomini e donne, che penalizza in particolare i giovani.
- Il Report sulle Imprese Femminili e Il Rapporto tra le donne e il mercato del lavoro dell'Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro, presentati nel 2024 dalla Camera di Commercio Belluno Treviso, evidenziano:
 - una costante crescita della partecipazione delle donne al mercato del lavoro negli ultimi anni, sia a livello regionale che provinciale. Nel Veneto, il numero di donne occupate è passato da 785mila nel 2004 (39,8% del totale) a 974mila nel 2023 (44% degli occupati). Nella provincia di Belluno, le donne occupate sono passate da circa 41mila nel 2004 (44% del totale) a circa 41mila nel 2023 (46% degli occupati) in un contesto di riduzione della popolazione;
 - in Veneto il tasso di attività femminile 15-64 anni è passato dal 56,3% del 2004 al 66,3% del 2023, mentre il tasso di occupazione femminile è aumentato dal 52,4% al 62,8%. Nella provincia di Belluno, i corrispondenti tassi sono passati rispettivamente dal 61,6% al 69,1% e dal 59,3% al 67,1%;
 - una sovraesposizione a rapporti di lavoro a termine e a tempo parziale, anche involontario e percorsi lavorativi caratterizzati da interruzioni frequenti;
 - che le imprese femminili rappresentano una quota significativa del tessuto imprenditoriale locale, pari al 21% del totale;
 - gli addetti delle imprese femminili sono pari al 12,7% del totale degli addetti provinciali, in imprese per oltre il 95% con un numero di addetti inferiore a 10;
 - i settori con la maggiore incidenza di imprese femminili sono i servizi alle persone (48,1%), il sistema moda (60,3%), il commercio al dettaglio (36,9%) e la ristorazione (32,6%);
 - inoltre, il 9% sono anche imprese giovanili, guidate cioè da imprenditrici under 35;
 - l'incidenza delle imprese femminili è ancora limitata in edilizia (2,6%), commercio e riparazione di auto e moto (3,2%), trasporto e magazzinaggio (4,5%) e legno-arredo manifatturiero (4,5%).

- Dalla rilevazione dei bisogni e delle aspettative delle famiglie con minori residenti nei Comuni del Feltrino, realizzata tra dicembre 2023 e gennaio 2024 dall'associazione TILT -Tutti Insieme Lavoriamo per il Territorio - è emerso che:
 - il 52% degli intervistati non ha figli frequentanti l'asilo nido e i motivi per cui i figli non sono iscritti all'asilo nido: 50% non hanno l'età, 20% sono accuditi dai nonni, 25% la madre non lavora;
 - il 19% riporta bisogni/necessità specifiche dei minori, legate all'autostima, allo sviluppo motorio, alla gestione delle emozioni, allo sviluppo del linguaggio e alla fase dell'adolescenza;
 - necessità espresse dai genitori: possibilità di accedere a spazi protetti e attività strutturate nei momenti di "vuoto" (dopo nido/scuola, sabato, ecc.);
 - il 91% dichiara di avvalersi dell'aiuto di altri adulti nell'accudimento dei figli del partner e dei nonni come figure preponderanti;
 - gli elementi più difficili/faticosi dell'essere genitori risultano essere: la conciliazione tra tempi di vita e cura; la gestione di più figli; la comprensione dei propri figli; riuscire a trovare il tempo per sé e per la coppia; le aspettative per il futuro;
 - emerge come attività all'aperto e attività di socializzazione siano i due aspetti ritenuti prioritari per i minori, da parte dei genitori;
 - per i genitori risulta utile ed urgente poter aver accesso a punti di ascolto, incontri formativi legati alla comprensione dei figli, delle dinamiche loro interne, aspetti emotivi relazionali, cambiamenti dell'adolescenza, limiti e regole e momenti di confronto tra pari e con esperti;
 - la necessità di supporto davanti ad una diagnosi del minore;
 - la necessità di un sistema di welfare territoriale per i periodi di assenza (per malattia) da scuola o di sospensione attività (natale/estate).
- Dall'indagine della Consulta Provinciale degli Studenti di Belluno, realizzata in collaborazione con l'Ufficio Scolastico Territoriale e Scuole in Rete per un mondo di Solidarietà e Pace nella primavera del 2024 su un campione di 3000 ragazzi, corrispondente al 40% degli studenti delle scuole superiori della provincia, sono emerse evidenze significative. Il questionario, somministrato a 3 anni di distanza dall'indagine precedente e dalla pandemia, verteva sui possibili cambiamenti nel vissuto, nei comportamenti, atteggiamenti e prospettive delle alunne e degli alunni delle superiori, in relazione alla percezione della qualità della vita, del benessere e delle aspettative professionali e di soddisfazione personale. I dati maggiormente significativi sono:
 - il 68% dichiara di avere improvvise sensazioni di paura (in incremento rispetto al 2021) e il 13% è ricorso allo psicologo rispetto al 9,9% del 2021;
 - forte la relazione tra manifestazioni di disagio (sensazioni di paura, infelicità, pensieri di morte, comportamenti autolesionisti, bullismo) e le varie forme di dipendenze e comportamenti a rischio, compresi i disturbi alimentari. Il 25,6% dichiara di procurarsi intenzionalmente del dolore;
 - il 10,4% dei giovani dichiara di ubriacarsi spesso; l'8,2% dichiara di avere in famiglia qualcuno alcolizzato;
 - il 40% vede il proprio futuro incerto;
 - dopo il diploma quasi il 20% non sa cosa farà e il 53% opta per l'università;

- in relazione alle aspettative per il futuro solo il 34% dichiara di voler rimanere in provincia, la maggior parte non la considera attrattiva per mancanza di opportunità lavorative (23%), per mancanza di considerazione e spazio dedicato ai giovani (18%), per mancanza di stimoli esperienziali e culturali (25%);
 - rispetto alle preoccupazioni per il futuro il 30% dichiara di essere preoccupato del denaro, il 14,6% della mancanza di lavoro, il 17% della difficoltà a formare una famiglia;
 - trasporti, scuola, ambiente, sanità, sport e turismo sono gli aspetti sui quali secondo gli intervistati sarebbe necessario investire in provincia;
 - per il 42% in provincia si dovrebbe investire in sviluppo socioeconomico a basso impatto ambientale, per il 32% nell'istruzione universitaria.
- Dalla ricerca “Modelli organizzativi per un approccio Human Centered”, realizzata dal Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università di Padova all'interno del progetto DISRUPTION, emergono le seguenti evidenze sulla parità di genere nei modelli organizzativi aziendali delle Piccole Medie Imprese in provincia di Belluno:
- mancanza di una rete territoriale per il bilanciamento vita-lavoro. Sebbene il tema della parità di genere sia sempre più rilevante nelle politiche locali e nazionali, mancano servizi adeguati e una rete territoriale di supporto. I servizi alle famiglie risultano inadeguati, specialmente negli orari e nella distribuzione territoriale aggravando la gestione del lavoro per genitori e caregiver;
 - mancanza di personale e scarsa attrattività del territorio. Per il 73% delle aziende intervistate il principale problema è la carenza di personale ed è dovuta a fattori demografici e alla scarsa attrattività del territorio per le nuove generazioni. La logistica complessa e la carenza di alloggi ostacolano il pendolarismo e il trasferimento di nuovi lavoratori e lavoratrici;
 - evoluzione delle strategie di gestione delle risorse umane. Le aziende stanno sperimentando strumenti di talent e performance management per trattenere e attrarre talenti, con particolare attenzione alla crescita interna del personale, anche in relazione alla forte competizione con le imprese più grandi. È inoltre in aumento la richiesta di una figura HR specializzata che supporti strategie di benessere e sviluppo delle risorse umane;
 - resistenza culturale al cambiamento. Le imprese medio-piccole incontrano difficoltà nell'introdurre nuovi modelli organizzativi, a causa della mentalità ancora tradizionale di molti imprenditori.

La rilevazione mette in luce alcune strategie e azioni per migliorare il benessere dei lavoratori e delle lavoratrici, creando un contesto lavorativo più attrattivo e sostenibile:

- **Welfare aziendale:**
 - Iniziative dedicate alla salute dei collaboratori e delle collaboratrici;
 - Supporto economico per i lavoratori e lavoratrici;
 - Soluzioni per favorire l'armonizzazione vita-lavoro, riconoscendo le esigenze extra lavorative.
- **Flessibilità lavorativa:**
 - Introduzione e gestione del lavoro flessibile e dello smart working (non semplice telelavoro);

- Autonomia nella gestione del tempo per migliorare l'equilibrio vita-lavoro.
- **Miglioramento delle condizioni lavorative:**
 - Automazione dei processi per ridurre il carico di lavoro;
 - Turni più brevi e anticipati per agevolare attività extra lavorative;
 - Miglioramento degli ambienti e della sicurezza sul lavoro.
- **Iniziative legate al territorio:**
 - Adattamento degli orari di lavoro per rispondere alle esigenze di cura e di manutenzione del territorio, legate alla specificità e alla cultura montana;
 - Valorizzazione della qualità della vita e dell'ambiente per attrarre e trattenere lavoratori e lavoratrici;
 - Incentivi e bonus per l'acquisto di prodotti locali e l'utilizzo di servizi del territorio, contribuendo anche al sostegno del reddito dei lavoratori e lavoratrici.
- **Iniziative sociali:**
 - Promozione del senso di comunità attraverso attività sociali e culturali di integrazione con il territorio.

Queste evidenze delineano un panorama in cui la parità di genere e l'armonizzazione vita-lavoro sono strettamente legate alle dinamiche territoriali e alla capacità delle aziende di innovare le proprie strategie organizzative.

RICHIAMATI INOLTRE:

- il Report relativo all'audizione in Direzione Strategica del prof. Franco Chemello, Ufficio Scolastico Territoriale e Responsabile Scuole in Rete per un Mondo di Solidarietà e pace;
- il Report relativo all'audizione in Direzione Strategica di Paolo Del Bianco, referente Ufficio di Piano Distretto Belluno Aulss 1 Dolomiti;
- il Piano di Azione 2024 - 2025 della Commissione Pari Opportunità del Comune di Belluno;
- il Report sull'attuale distribuzione dei servizi sociali nell'Ambito Territoriale Sociale Ven_01;
- il Report sull'attuale distribuzione dei servizi per l'infanzia 0-6 nell'Ambito Territoriale Sociale Ven_01;
- le 35 interviste realizzate all'interno del progetto Disruption dalla Borsa di Animazione Territoriale a: PMI, Amministratori Pubblici, Liberi Professionisti, Partner di Progetto, Associazioni di Categoria, Imprenditori, Cooperative Sociali, Responsabili Risorse Umane;
- i Piani di Zona triennale 2023-2025 dei Distretti di Belluno e Feltre.

RITENUTO CHE:

- Per l'attuazione della strategia definita dal presente protocollo d'intesa, e declinata nelle *Linee strategiche d'intervento*, sia necessario coinvolgere gli Ambiti Territoriali Sociali e le Intese Programmatiche d'Area della provincia di Belluno.
- Si renda quindi auspicabile che la programmazione dei piani di zona degli Ambiti Territoriali Sociali e degli attuali Comitati dei Sindaci e i Documenti Programmatici d'Area delle IPA del territorio vengano integrati con le risultanze del presente protocollo, al fine di renderle parte della programmazione istituzionale del territorio e, grazie all'art. 25 della Legge Regionale 35/2001, anche della programmazione decentrata della Regione del Veneto.
- Le proposte programmatiche del presente protocollo possano rappresentare proposte di confronto con le altre reti PARI presenti in Regione Veneto sia per confrontare le azioni individuate nell'ambito della parità di genere, sia nell'ottica di poter costruire *partnership* strategiche di area vasta finalizzate:
 - ad attuare azioni sperimentali di welfare territoriali a partire dalle esperienze già esistenti, alcune delle quali costituiscono esempi di buone pratiche;
 - a partecipare a bandi privati e pubblici - in particolare regionali, statali ed europei - che possano finanziarne l'attuazione.

RITENUTO ALTRESÌ CHE:

- Sia necessario e strategico sperimentare un innovativo e più moderno modello di “*welfare* di territorio”, che da un lato sappia coniugare la rivisitazione di quello istituzionale (necessaria alla luce delle recenti innovazioni istituzionali, normative e di finanziamento), i sistemi di *welfare* aziendale, attualmente in corso di trasformazione a causa anche dello stringente perimetro ESG – che rappresenta un'opportunità per la rideterminazione delle strutture aziendali e per l'attrattività aziendale – ed il *welfare* del Terzo Settore, in grado di inserirsi in modo spontaneo all'interno della programmazione istituzionale ed offrendo in via sussidiaria gli strumenti per attuarla.
- La nuova strategia di welfare territoriale debba strutturarsi seguendo le tematiche di intervento, delineate dalle necessità cardine espresse dal territorio della provincia di Belluno, per favorire una programmazione che guidi investimenti pubblici e privati all'interno di un sistema unico complesso, superando la parcellizzazione e la dispersione esistenti:
 1. **TEMPO E ARMONIZZAZIONE VITA-LAVORO:** nell'ambito delle politiche di *welfare*, attivate in maniera formale o informale, in corso di attivazione o in studio di fattibilità, occorre garantire la necessità di tempo a disposizione per le persone (tempo per la gestione del *work-life balance*, inteso in termini di armonizzazione vita-lavoro, di benessere personale e di riposo) e al contempo della sua qualità; la richiesta del territorio è relativa alla necessità che permane principalmente esigenza femminile (purtroppo ancora in pochissimi casi si configura tale anche per gli uomini) di conciliare i tempi del lavoro con i carichi di cura.

Tale tematica mette in luce una necessità maggiore di servizi territoriali dedicati ai minori e di una nuova articolazione oraria per quelli già presenti: dai servizi alla prima infanzia, alla copertura delle pause scolastiche, al supporto e sostegno nei compiti, alla gestione delle attività extrascolastiche - ai servizi di assistenza a supporto delle difficoltà certificate e non (BES, DSA, ADHD, difficoltà e disregolazioni emotive).

2. **ATTRATTIVITÀ DEL TERRITORIO** in relazione alla mancanza di personale: le imprese lamentano in modo crescente la difficoltà nel reperimento del personale, scontando un forte decremento della propria attrattività verso lavoratrici e lavoratori, con conseguente difficoltà di reclutamento e crescita esponenziale di turnover, nello specifico: trovare personale specializzato e non; trovare nel personale le competenze richieste; mantenere il proprio personale, per il quale si è investito in termini di formazione e conoscenza, nella propria azienda. Visto in prospettiva, la mancanza di personale e la contestuale presenza di un numero elevato di donne fuori dal mercato del lavoro, necessita una riflessione approfondita sulle modalità da attuare per favorire un'occupazione femminile che potrebbe in parte coprire tale esigenza. La questione generale che accomuna tali evidenze è riconducibile al tema centrale della "qualità della vita", che per le trasformazioni economiche e sociali - esplicitate maggiormente dalle conseguenze della pandemia - ha assunto carattere di priorità nelle decisioni personali relativamente alle modalità di organizzazione della propria vita sia sotto l'aspetto professionale sia sotto quello familiare/personale, anche con riferimento al contesto residenziale, al benessere lavorativo e a tutte le condizioni che rendono possibile l'autorealizzazione;
3. **RESIDENZIALITÀ:** in alcune aree della provincia, con particolare riferimento ad alcuni ambiti lavorativi (turistico, alta professionalizzazione, scolastico e sanitario), è emersa la duplice problematica della forte carenza di alloggi disponibili (affitti medio-lungo termine) e della loro eccessiva onerosità;
4. **PROGRAMMAZIONE TERRITORIALE:** molte realtà (pubbliche e private) lamentano l'assenza di una programmazione territoriale capace di indirizzare, ideare e progettare gli interventi relativi alla realizzazione di servizi (dai servizi alla persona alle infrastrutture) incontrando i differenti bisogni della popolazione; Contestualmente emerge l'esigenza, da parte delle PMI, di informazioni esaustive (costi, benefici, impegno richiesto) inerenti alle certificazioni in ambito ESG (ad es. parità di genere, *family audit*, etc.); inoltre, emerge una forte volontà di confronto su modelli organizzativi e misure di *welfare* aziendale, principalmente nelle realtà che non prevedono una struttura HR;
5. **COPROGRAMMAZIONE E COPROGETTAZIONE PUBBLICO-PRIVATO:** è necessario prevedere luoghi permanenti di concertazione delle politiche di sviluppo tra parte pubblica e privata, in particolare con le tre IPA - Intese Programmatiche d'Area - e con i due ATS - Ambiti Territoriali Sociali - che insistono sul territorio provinciale;

6. **MOBILITÀ:** emerge con forza da tutte le fonti utilizzate, che si rivolgono anche a target diversi tra loro, la carenza di un sistema di mobilità adeguato alle specificità del territorio e alle esigenze delle persone (trasporto pubblico e privato). Tale elemento, unito alla carenza di servizi socioeducativi e alla collocazione territoriale di quelli esistenti, incide in maniera negativa sia sulla conciliazione che sul tema dell'attrattività.
- Occorra declinare tale strategia sviluppando le seguenti Linee strategiche di intervento (denominate Linee Strategiche) che declinano sotto il profilo operativo gli obiettivi programmatici in tema di parità di genere e welfare territoriale per la provincia di Belluno.

LINEE STRATEGICHE:

1. **Sistema di Welfare per le giovani generazioni**, che risponda alle lacune registrate sul territorio sia in termini di disponibilità e distribuzione dei servizi educativi ed aggregativi presenti, che nei termini di articolazione oraria di quelli attualmente attivi. Un sistema di servizi pensati per i più giovani deve incontrare le esigenze emerse nell'ambito di conciliazione tra lavoro e cura a carico delle figure genitoriali, ma anche strutturarsi in spazi aggregativi e attività rivolte ad adolescenti e giovani adulti, contrastando il fenomeno dell'isolamento, dell'esclusione sociale e culturale e dell'aumento dell'incidenza del disagio e del senso di sfiducia connesso all'assenza di prospettive sia professionali che personali:
 - a. implementazione dei servizi extrascolastici ed integrativi per minori in età prescolare (0/6) e scolare (6/16) favorendone una maggior distribuzione sul territorio: doposcuola, centri ricreativi, prolungamento scolastico, attività di sorveglianza e cura nei servizi per minori in età scolare e articolazione oraria per favorirne una maggior fruibilità. Si tratta di spazi studio sorvegliati e con possibilità di supporto educativo, ludoteche, biblioteche, luoghi di divertimento e cura per i minori fin dall'età prescolare da intendersi come integrativi e complementari ai luoghi deputati alla cura e all'educazione/formazione;
 - b. ideazione di spazi aggregativi innovativi, anche mediante riqualificazione di spazi attuali e/o collegati a servizi educativi già operanti (ad esempio collegati a servizi educativi per minori in attività scolare, formazione o servizi extrascolastici) rivolti ad adolescenti e giovani adulti (con focus anche su neet e care leavers). Tale intervento mira a rispondere al bisogno emerso di ideare nuovi spazi di aggregazione per i più giovani, oggi privi dei luoghi che storicamente hanno rappresentato il centro nodale della socializzazione, del confronto tra pari e della crescita personale nel processo di autodeterminazione proprio dello sviluppo individuale e comunitario. Si rende necessario favorire le occasioni di esperienza "concreta" e di incontro, in contrasto con la tendenza crescente all'isolamento e alla crescita del comportamento deviante e del disagio - allarmante - del comportamento in età adolescenziale. Creare spazi di incontro e confronto contribuisce al processo di responsabilizzazione e senso di appartenenza alla comunità di

riferimento e si sviluppa come ambiente generativo nel quale prevedere occasioni di formazione, orientamento e conoscenza del territorio di appartenenza;

- c. rafforzamento della Comunità Educante, per cui si rende necessario rendere stabile un sistema di relazione e di condivisione degli obiettivi tra scuola - istituzioni - famiglia, mediante la responsabilizzazione e la messa in atto di azioni di sistema da parte degli attori principalmente coinvolti nel processo di educazione e sviluppo del singolo e della comunità, sulla scorta di esempi già sperimentati che costituiscono buone prassi, come il Patto sul Benessere Digitale, gli accordi di comunità sull'adozione di comportamenti a tutela dei minori, come la prevenzione di abusi e la diffusione di un clima di sicurezza e fiducia (Amici dei Bambini; Distretti della famiglia);
 - d. sviluppo di esperienze concrete rivolte ai giovani di età tra 15 e 19 anni sul modello "Summer Camp": camp experience di orientamento che forniscono occasioni di sviluppo vocazionale dei talenti e delle potenzialità dei giovani e per orientamento al mercato del lavoro o agli studi universitari in un contesto esperienziale, ludico e socializzante;
 - e. implementazione e potenziamento delle esperienze concrete di aggregazione, conoscenza ed esperienza rivolta ai giovani frequentanti le scuole secondarie di secondo grado, sulla scorta di di esempi già sperimentati che costituiscono buone prassi quali viaggi studio, esperienze di volontariato e attività estive, da programmare in maniera strutturale sia durante l'anno scolastico che nei momenti di sospensione delle lezioni, in accordo con le Istituzioni di riferimento.
2. **Nuove forme dell'abitare:** offrire una risposta di sistema ai problemi della scarsa disponibilità di alloggi e dell'eccessiva onerosità delle locazioni non turistiche disponibili, riconvertendo edifici abbandonati o degradati in valore socio-economico attraverso progetti di rigenerazione urbana a destinazione residenziale tradizionale, mutuando esperienze già realizzate da soggetti privati riservate a specifiche figure professionali o dipendenti aziendali, e da soggetti pubblici mediante interventi di abbattimento dei canoni di locazione e nuove forme dell'abitare (*social housing, co-housing, etc.*).
 3. **Un territorio a misura di famiglia:** diffusione del modello di integrazione di politiche pubbliche e private in un sistema *Family Friendly* di ispirazione trentina e adattato al territorio veneto sulla base dell'esperienza della certificazione "Comuni amici della Famiglia" presso i comuni della provincia di Belluno. Il marchio "Comune amico della famiglia", della Provincia di Trento, è un segno distintivo dell'impegno effettivo a favore delle famiglie preso dalle singole Amministrazioni comunali, al fine di garantire lo sviluppo e la diffusione di politiche di benessere familiare:

- a. diffusione del percorso di certificazione “Comune amico della famiglia” per i comuni e le unioni del territorio provinciale, mediante percorsi di consulenza e affiancamento alla certificazione gratuiti rivolti agli enti interessati: il “Comune amico della famiglia”, per ottenere la certificazione, deve soddisfare requisiti che riguardano nello specifico: programmazione e verifica, servizi alle famiglie, tariffe, ambiente e qualità della vita, comunicazione;
 - b. implementazione di un sistema Veneto di ispirazione trentina che promuova “Distretti della Famiglia” coinvolgendo i soggetti privati e il terzo settore nel processo di pianificazione, programmazione e progettazione di interventi collegiali volti a favorire l’armonizzazione vita-lavoro e la qualità della vita di un territorio che si modella sulla famiglia; promozione di spazi dedicati alla riflessione, al confronto e alla coprogrammazione per rendere il territorio più vivibile per i bambini, cucito sui loro bisogni e a loro misura, con ripercussioni positive sulle figure genitoriali che li hanno in carico nella gestione quotidiana, prevalentemente le mamme, mutuando esempi virtuosi già realizzati, come zone dedicate all’accudimento, cambio, allattamento, gioco nelle sale di aspetto, nei ristoranti/bar, nei centri commerciali e negli uffici pubblici; file differenziate alle casse, parcheggi riservati, wc pubblici dedicati, aree gioco al coperto;
 - c. servizi di consulenza dedicati alla progettazione, ideazione ed avvio dei servizi di conciliazione e di *welfare* aziendale e interaziendale, creazione servizi e collegamento con la programmazione territoriale;
 - d. implementazione di interventi mirati a favorire il multiculturalismo attraverso l’abbattimento degli ostacoli culturali e linguistici che minano le pari opportunità di accesso ai servizi alla persona e la promozione del multilinguismo come strumento di accessibilità.
4. **Misure di Conciliazione territoriali** come risposta concreta alla difficile gestione dei tempi di vita e di lavoro, che nel caso di famiglie con figli garantirebbe vita più serena alle madri, libertà nello scegliere percorsi lavorativi (per esempio non dover ricorrere al part time), contrasto al calo delle nascite (problema prioritario per la nostra provincia). Le azioni possono essere messe in campo da soggetti sia pubblici che privati ed inseriti all’interno della programmazione zonale (Piano di Zona):
- a. spazi di conciliazione evoluti interaziendali: individuazione di immobili pubblici e privati che ben si prestino a: costruzione di spazi fisici in grado di ospitare lavoratori e lavoratrici del sistema produttivo locale per lavorare in modalità *smart-working* (non solo tele-lavoro); creare spazi fisici dove l’imprenditoria locale possa insediare attività utili all’armonizzazione vita-lavoro (palestre, lavanderie, negozi di vicinato, etc.) o sistemi di consegna merci (cd. “*locker*”) per negozi di vicinato;

- b. realizzare spazi dove i soggetti del territorio possano ospitare aree gioco e servizi aggregativi ludico-educativi per bambini in età scolare e prescolare, che siano di supporto alle famiglie e alla Comunità locale. Si tratta di spazi studio sorvegliati e con possibilità di supporto educativo;
- c. istituzione di un Albo pubblico di Care-Givers: istituire un albo di professionisti formati per la cura e l'accudimento dei bambini in età prescolare, con particolare attenzione alla fascia 0/3. I Caregivers vengono formati per il supporto alle famiglie nell'accudimento dei bambini e dei giovani, anche in connessione con i servizi territoriali di riferimento e gli eventuali soggetti convenzionati.
5. **Coprogrammazione territoriale pubblico-privato:** un sistema di coprogettazione e coprogrammazione territoriale per la realizzazione di un innovativo *welfare* di territorio; attraverso la costituzione della Direzione Strategica per il nuovo *welfare* di territorio e l'interlocuzione con le Intese Programmatiche d'Area -IPA-, gli Ambiti Territoriali Sociali -ATS- e tutti i soggetti rappresentativi del territorio – per rispondere alla multidimensionalità e multidisciplinarietà delle questioni affrontate.
6. **Innovativo sistema di mobilità montana:** le aree montane presentano sfide significative per il trasporto pubblico a causa della bassa densità abitativa, delle lunghe percorrenze e della stagionalità della domanda. Un sistema di trasporto pubblico-privato flessibile può rispondere a queste esigenze, garantendo la mobilità delle persone sia residenti che non, caratterizzato da servizi a chiamata, hub di interscambio e park & ride, coinvolgimento di operatori privati e locali convenzionati, tariffazioni flessibili.
7. **Empowerment femminile:** azioni incisive di modifica del sistema culturale attuale legato ai ruoli tradizionali attribuiti a uomo e donna per promuovere la consapevolezza, la conoscenza e la responsabilizzazione delle donne e degli uomini nel processo di cambiamento e la conseguente disgregazione di stereotipi e di convinzioni limitanti sul tema.
Interventi di indagine e analisi mirati ad approfondire il tema dell'occupazione femminile attraverso:
- la mappatura e il monitoraggio delle donne straniere inoccupate e disoccupate, per comprenderne l'incidenza sul mondo del lavoro femminile, nonché delle motivazioni che sottendono la inoccupazione o la disoccupazione;
- la ricerca (mediante somministrazione di questionari e interviste) mirata a chiarire le motivazioni per le quali la percentuale delle donne che scelgono di abbandonare il lavoro è nettamente superiore a quella degli uomini;
8. **Nuovi modelli organizzativi e interorganizzativi per un approccio Human-Centered:** favorire la contaminazione tra diversi e innovativi approcci organizzativi e la diffusione di modelli e buone pratiche di gestione delle persone nelle aziende, in particolare sui temi della flessibilità, programmi di welfare, conciliazione, clima

organizzativo e cultura di inclusione attraverso l'implementazione di interventi manageriali mirati a:

- a. favorire flessibilità oraria e sistemi a turnazione variabile;
- b. migliorare l'ambiente organizzativo;
- c. raccogliere informazione in modo regolare sulle attitudini dei lavoratori e delle lavoratrici;
- d. attivare iniziative di smart working / tele working / remote working;
- e. offrire servizi di benessere fisico e mentale;
- f. sviluppare politiche sulle pensioni e sui programmi assistenziali per trattenere i lavoratori e lavoratrici più anziani con politiche aziendali mirate di age management;
- g. attivare e promuovere politiche legate alla genitorialità (maternità, paternità, congedo parentale);
- h. attivare servizi per figli dei/delle dipendenti (asili aziendali, ecc.);
- i. attivare iniziative per lo sviluppo professionale: formazione e consapevolezza
- j. (formazione individuale, coaching e sessioni di consulenza, interventi a livello individuale come la formazione sui pregiudizi impliciti e interventi a livello di organizzazione come l'assunzione basata sulle competenze, auto-esame continuo);
- k. promuovere best practices sui ruoli di leadership;
- l. favorire una cultura organizzativa legata al monitoraggio dei risultati;
- m. formulare politiche neutrali dal punto di vista del genere (pari accesso alle opportunità di sviluppo della carriera, al mentoring e alle risorse organizzative per uomini e donne);
- n. (de)-genderizzare le organizzazioni redistribuendo il potere (eliminare le barriere e i pregiudizi basati sul genere all'interno di un'organizzazione);
- o. favorire percorsi individuali che promuovano l'autorealizzazione e l'autodeterminazione anche nei ruoli di leadership.

SI CONVIENE E SI STIPULA

art. 1

(Integrazione delle premesse)

Le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente protocollo di rete.

art. 2

(Soggetti sottoscrittori il protocollo di rete)

La rete di partenariato si intende formata dai soggetti sottoscrittori, elencati in premessa, dai membri di diritto previsti dall'art 4. e dai soggetti aderenti ai sensi dell'art. 8.

21

art. 3

(Finalità)

I soggetti sottoscrittori del presente protocollo costituiscono la rete di partenariato territoriale finalizzata a promuovere azioni corali e sinergiche per il raggiungimento degli obiettivi della parità di genere e di sviluppo delle politiche integrate di welfare territoriale.

Il protocollo favorisce un approccio generativo alla programmazione, che consenta il conseguimento di effettivi risultati nella promozione della cultura della parità di genere, nella contaminazione degli strumenti di programmazione/pianificazione pubblici e nel rafforzamento della collaborazione tra Pubblico, Privato e Terzo Settore anche dopo la conclusione dei progetti PARI ed in continuità con gli obiettivi da essi perseguiti.

Il protocollo promuove e favorisce l'ampliamento strutturale della rete dei portatori di interesse che intendono partecipare al perseguimento dei principi in esso contenuti e allo sviluppo dei suoi obiettivi.

Costituisce una base di confronto con le reti degli altri progetti PARI del Veneto, al fine di scambiare pratiche e creare le condizioni per collaborazioni di area vasta.

Definisce la strategia di sviluppo provinciale attraverso le "Linee strategiche di indirizzo" - denominate *Linee strategiche* - che declinano sotto il profilo operativo gli obiettivi programmatici in tema di parità di genere e welfare territoriale per la provincia di Belluno.

art. 4

(Governance)

Per l'attuazione degli obiettivi stabiliti all'art. 3, i soggetti aderenti al presente protocollo costituiscono la "Direzione strategica Welfare Territoriale e Parità di genere" (denominato *Direzione Strategica*).

Appartengono di diritto alla Direzione Strategica:

- la Consiglieria di Parità della Provincia di Belluno;
- le Associazioni di Categoria;
- le Organizzazioni Sindacali Confederali;
- le Intese Programmatiche d'Area della provincia di Belluno;
- l'Ufficio Scolastico Territoriale della provincia di Belluno;
- le Commissioni Pari Opportunità dei Comuni della provincia di Belluno;
- il Consorzio BIM Piave di Belluno;
- i soggetti giuridici che gestiscono la funzione sociale degli Ambiti Territoriali Sociali della provincia di Belluno.

La Direzione Strategica:

- è presieduta dalla Consigliera di Parità della Provincia di Belluno;
- interloquisce con i soggetti istituzionali pubblici e privati che agiscono nella Provincia di Belluno e con la Regione del Veneto al fine di rendere le proposte progettuali emerse come parte della programmazione territoriale;
- verifica costantemente lo stato di attuazione del protocollo e proposte progettuali in esso contenute e monitora la loro integrazione negli strumenti di pianificazione istituzionale implementando ed integrando il presente protocollo, sulla base delle nuove evidenze emerse;
- convoca periodicamente i soggetti aderenti al protocollo per informarli sullo stato della sua attuazione, per rilevare nuove istanze e proposte per animare il territorio sul tema della parità di genere e della qualità della vita;
- favorisce l'incontro tra i soggetti aderenti al protocollo e lo scambio delle buone pratiche;
- coordina i soggetti aderenti al fine di costruire partnership che possano partecipare a bandi privati e pubblici al fine di finanziare l'attuazione degli obiettivi e delle linee strategiche;
- favorisce l'interlocuzione con le reti di altri progetti PARI del Veneto non solo per scambiare best practice e conoscenze, ma anche di sperimentare azioni comuni da finanziare attraverso progettualità di area vasta a valere su fondi regionali, statali ed europei;
- promuove un aggiornamento costante delle evidenze del territorio e delle mappature di servizi e bisogni di riferimento.

22

art. 5

(Strumenti operativi)

Sono strumenti operativi della Direzione Strategica il Presente Protocollo di Rete e le Linee Strategiche citate in premessa.

Il protocollo di rete definisce in modo dinamico gli obiettivi condivisi dagli aderenti in tema di parità di genere e di qualità della vita per la provincia di Belluno e rappresenta il punto di riferimento per la costruzione della rete dei soggetti aderenti e per l'animazione del territorio provinciale sui temi della parità di genere e della qualità della vita.

Le linee strategiche sono parte integrante e sostanziale del presente Protocollo e ne declinano, sotto il profilo operativo, gli obiettivi programmatici in tema di parità di genere e qualità della vita per tutto il territorio della provincia di Belluno.

Il Protocollo di Rete e le Linee Strategiche:

- orientano le attività istituzionali e la programmazione di tutti i soggetti aderenti al presente protocollo di rete;
- costituiscono, nel loro insieme, la base di riferimento per la concertazione delle azioni di Pubblico, Privato e Terzo Settore finalizzata ad una innovazione sociale che sia un modello di *welfare* territoriale;
- costituiscono i documenti di riferimento per la contaminazione e l'integrazione degli strumenti di programmazione/pianificazione delle Istituzioni della Provincia di Belluno;
- gestiscono i partenariati dei progetti a cui partecipare.

art. 6

(Impegni dei soggetti aderenti)

I soggetti aderenti, nelle rispettive attività, e compatibilmente con le proprie finalità istituzionali e con la propria organizzazione, si impegnano a:

- partecipare alla Direzione Strategica, anche condividendo le proprie specificità, le criticità, le proposte di soluzione nel campo della parità di genere e del welfare territoriale nonché la conoscenza di eventuali fonti di finanziamento per sviluppare le linee strategiche e loro utilizzo;
- monitorare l'attuazione della parità di genere nella propria organizzazione, adottando i correttivi e le strategie necessarie per migliorare la propria situazione interna;
- diffondere la cultura della parità di genere all'interno della propria organizzazione nelle relazioni esterne;
- partecipare agli eventi che dovessero essere organizzati e promossi dalla Direzione Strategica e a diffondere i contenuti all'interno della propria organizzazione;
- favorire lo scambio delle best practice rendendosi disponibili a momenti di confronto con gli altri soggetti aderenti alla rete e con gli altri territori;
- collaborare con gli altri soggetti aderenti ed attuando la programmazione istituzionale;
- valutare la possibilità di partecipare, unitamente agli altri aderenti, a bandi per finanziare ed attuare le azioni progettuali promosse dalla Direzione Strategica.

23

I soggetti pubblici aderenti alla rete si impegnano, inoltre, ad adeguare i propri strumenti di programmazione e pianificazione al fine di armonizzarli rispetto al contenuto del presente protocollo di rete.

I soggetti aderenti alla rete si impegnano inoltre a collaborare, per il tramite della Direzione Strategica, con le altre reti di soggetti aderenti a progetti PARI del Veneto, al fine di sviluppare sinergie di area vasta, non solo per rafforzare il conseguimento delle finalità del presente protocollo, ma anche di costruire progettualità di area vasta anche nell'ottica della partecipazione a bandi che consentano di finanziare ed attuare le progettualità promosse all'interno delle linee strategiche.

art. 7

(Durata e modifiche)

Il presente Protocollo impegna i sottoscrittori per la durata del mandato della Consigliera di Parità e può essere rinnovato. Modifiche ed integrazioni potranno essere adottate previo parere positivo della maggioranza dei firmatari.

art. 8

(Nuovi aderenti al protocollo)

Attraverso apposita lettera di adesione indirizzata alla Direzione Strategica, possono aderire al protocollo, anche successivamente, tutti i soggetti pubblici e privati che ne condividano le finalità; l'adesione è subordinata al parere positivo della maggioranza dei componenti la Direzione Strategica.

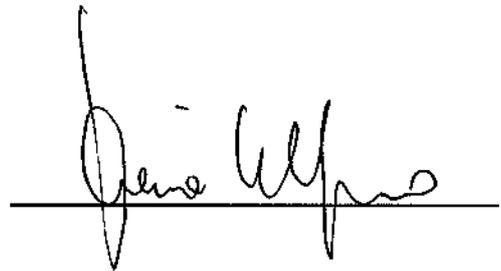
La Direzione Strategica allega il modello di lettera di adesione al protocollo, che ne costituisce parte integrante.

Belluno, 28 febbraio 2025

FIRMATARI

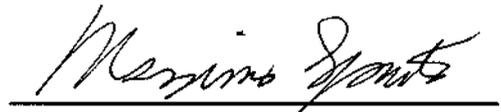
Flavia Monego

Consigliera di Parità della Provincia di Belluno



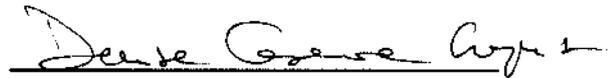
Massimo Sposato

Presidente APPIA CNA Belluno



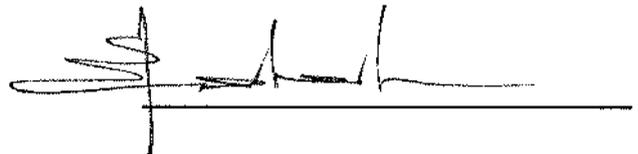
Denise Casanova

Segreteria CGIL Belluno



Roberta Barbieri

Segreteria UST - CISL Belluno Treviso



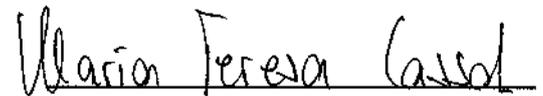
Lorenzo Chiesura

Presidente Commissione Diritti Civili e Politiche di Genere del Comune di Ponte nelle Alpi



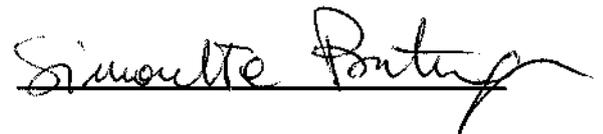
Maria Teresa Cassol

Presidente Commissione Pari Opportunità del Comune di Belluno



Simonetta Buttignon

Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Belluno



Chiara Scarton

Assessore alle Pari Opportunità del Comune di Borgo Valbelluna



Carolina Da Rold

Delegata Coldiretti Belluno

Luca Dal Poz

Delegato Confcommercio Imprese per l'Italia provincia di Belluno-Dolomiti

Claudia De Min

Consigliera delegata Confcooperative Unione Interprovinciale Belluno-Treviso

Claudia Scarzanella

Presidente Confartigianato Imprese Belluno

Flavio Mares

Consigliere delegato al Sociale Confindustria Belluno Dolomiti

Marco Staunovo Polacco

Presidente Consorzio BIM Piave

Francesca De Biasi

Presidente Fondazione Welfare Dolomiti Belluno ets

Renzo Bortolot

Presidente IPA Cadore

Paolo Frena

Presidente IPA Dolomiti Venete

25

Sara Bona

Presidente IPA Prealpi Bellunesi



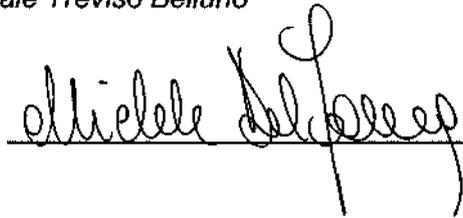
Michele Pellegrini

Coordinatore delegato Legacoop Veneto Ufficio Interprovinciale Treviso Belluno



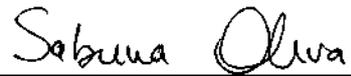
Michele Dal Farra

Presidente Metalogos SC



Sabrina Oliva

Delegata Ufficio Scolastico IV Ambito Territoriale di Belluno



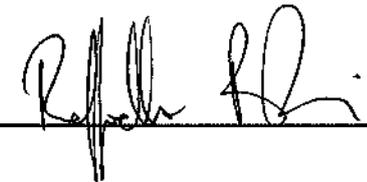
Sonia Bridda

Coordinatrice UIL Veneto Belluno



Raffaella Bordin

Delegata Veneto Lavoro



26

Lettera di adesione al protocollo
'Strategie e Innovazione per un Welfare di Parità'
del 28/02/2025

in riferimento alla DGR 1522/2022

'P.A.R.I. Progetti e Azioni di Rete innovativi per l'equità e l'equilibrio di genere nel territorio veneto'

Richiesta presentata da _____

27

Denominazione:
Forma giuridica:
Legale Rappresentante:
Referente per la partecipazione alla Direzione Strategica:
Telefono:
e-mail:

Il/La sottoscritto/a _____ nato/a a _____ il ___/___/___ e residente a _____ in via _____, nella qualità di legale rappresentante dell'ente _____ con sede legale in _____ (), _____, CF _____ e P.IVA _____

VISTO

il protocollo d'intesa 'Strategie e Innovazione per un Welfare di Parità' del 28/02/2025;

DICHIARA

l'interesse a perseguire le finalità dello stesso come previsto dall'articolo 3 (*Finalità*) e di accettare gli impegni previsti dall'articolo 6 (*impegni dei soggetti aderenti*);

RICHIEDE

alla Direzione Strategica di poter aderire al protocollo e costituirsi membro della stessa come previsto dall'articolo 8 (*Nuovi aderenti al protocollo*)¹;

Luogo, data

Firmato digitalmente dal Legale Rappresentante
nome e cognome

¹ La presente lettera deve essere inviata in formato pdf e firmata digitalmente all'indirizzo consigliaraparita@provincia.belluno.it