



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



ALESSANDRA SERVIDORI

MILANO 17 settembre 2010

Nell'ambito di un impegno sistematico e sostanziale che il mandato mi ha consegnato, incardinato sull'orientamento delle politiche attive che il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha assunto nell'ambito delle politiche di Pari Opportunità delle riforme che il Governo ha avviato, notevole importanza è stata ed è dedicata a lavoro privato e in particolare al d.lgs. 27 ottobre 2009 n.150, in attuazione della cd. riforma Brunetta . Il presupposto è il principio per cui qualsiasi riforma comporta sia una revisione dei modelli organizzativi sia degli investimenti soprattutto in formazione, nella direzione di un sistema dinamico, competitivo, garante della trasparenza dell'azione amministrativa, con l'obiettivo di uno Stato in cui la PA è in grado di erogare servizi efficaci a garantire livelli di efficienza ai cittadini e alle imprese. Una nuova dimensione del lavoro pubblico fondata sul merito, tra equilibrato rigore, premialità, riduzione dei costi, responsabilità dirigenziale e ruolo della contrattazione. In linea con tale orientamento la legge 4 marzo 2009, n.15 di riforma della Pa è finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ,alla efficienza e trasparenza, naturalmente strettamente coniugati alla legge delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti attuativi, in quanto trattasi di federalismo "delle responsabilità" al fine di promuovere da un lato l'interesse pubblico e dall'altro la modifica con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere. In questo contesto si incardina la novità rappresentata dalla Legge Brunetta dall'inclusione del fattore Pari Opportunità, tra il corpo della legge ,con particolare attenzione ai fattori di misurazione e valutazione delle performance organizzative di una amministrazione. Dunque nella fase di trasformazione attraversata dalla nostra pubblica amministrazione una gestione attenta e lungimirante delle pari opportunità contribuisce al successo del progetto di riforma. E' significativo che per la prima volta la questione della parità e delle pari opportunità entri a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle pari opportunità risponde a fondamentali obiettivi di uguaglianza e costituisce una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa ,della qualità dei servizi resi e del riconoscimento del merito,in quanto le donne portano una consapevolezza diversa dei bisogni,delle attenzioni e degli interessi di chi utilizza i servizi pubblici e una possibilità di aggiornamento delle pratiche manageriali,rompe routines consolidate facilitando l'innovazione . Siamo ben consapevoli che attualmente esiste un insieme di fattori più complessi in cui si intrecciano variabili culturali, organizzative e soggettive che senza adeguate politiche di gestione non possono consentire un adeguato riconoscimento del lavoro e della presenza femminile nei ruoli di responsabilità e siamo impegnate ad apportare il nostro contributo di merito al cambiamento.

Ma vediamo il corpo della norma Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150

Attuazione della legge 4 marzo 2009 n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni (09G0164) .

Già nella predisposizione del decreto si enuncia :

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246;

Vista la direttiva dei Ministri per le riforme e le innovazioni nella pubblica amministrazione e per le pari opportunità del 23 maggio 2007, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2007, recante misure per attuare la parità e le pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche;

Successivamente:

art. 1 Inserisce la promozione delle pari opportunità tra gli interventi oggetto della riforma



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



art. 3 Inserisce il concetto pari Opportunità tra i principi di riferimento

art. 8 punto h nell'elenco "Ambiti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa" è indicato il fattore po ;

art. 9 (Ambiti di misurazione e valutazione delle performance individuale) precisa che "nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentali";

art. 10, nel piano delle Performance e delle relazioni da consegnare il punto b indica un documento che dimostri che si è effettuato il bilancio di genere

art. 13 (Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche) comma 5 ,indica tra i compiti di indirizzo e coordinamento della Commissione nei confronti degli organismi indipendenti quello di " favorire la cultura delle po con relativi criteri e prassi applicative"

art.14 (organismo indipendente di valutazione delle performance) comma 4 ,che annovera tra le responsabilità dell'organismo "la verifica dei risultati e delle buone pratiche di promozione delle po"

*Dunque con lo spirito di contribuire efficacemente allo sviluppo della legge la Consigliera di parità Nazionale, in collaborazione con il Dipartimento del Ministero della PA e dell'innovazione con decreto ministeriale del 23 dicembre 2009, nell'ambito di una programmazione concretamente applicata dal COMITATO PARITETICO a sostegno del coordinamento delle azioni da svilupparsi con le Consigliere di parità (200 pubblici ufficiali presenti sul territorio) ha individuato, in attuazione dei compiti assegnatigli, i **seguenti obiettivi prioritari** ratificati dalla Consigliera Servidori e dal Capo Dipartimento Naddeo(peraltro illustrati ricorrentemente compreso a Forum PA) e azioni messe in campo con la partecipazione attiva della rete delle consigliere e dei funzionari territoriali pa:*



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



1. Definizione di un piano di informazione, rivolto alle Consigliere di Parità e ai Direttori Generali del personale delle pubbliche amministrazioni, avente per oggetto il quadro generale del d.lgs. n. 150/2009, con particolare attenzione alle disposizioni che danno attuazione ai principi di parità e pari opportunità e individuazione di azioni correlate;

2. analisi dei dati risultanti dai monitoraggi effettuati negli anni 2007, 2008, 2009 in attuazione della Direttiva 23 maggio 2007, relativa a “Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, e individuazione di eventuali ulteriori strumenti di implementazione;

3. individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro.

Obiettivi raggiunti:

Rispetto il punto 1-Piano di informazione

Sono stati definiti i contenuti del piano di informazione/formazione di primo livello, compresi gli aspetti organizzativi per mettere in relazione e far conoscere le funzioni svolte sia dalle Consigliere di parità che dai dirigenti delle amministrazioni pubbliche rispetto ai temi e alle politiche di parità e di pari opportunità con quelle svolte, su medesimi temi, dalle Consigliere di parità, con particolare riferimento alle politiche attive del mercato del Lavoro.. Politiche del lavoro e del sistema di protezione sociale previste dalla normativa attuale, dai Piani Italia 2020 “Programma di azione per l'inclusione delle donne nel mercato del lavoro”, “Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro”, dalla direttiva 2006/54/CE recepita dal decreto legislativo n. 5/2010, dal Piano di lavoro dell'Ufficio della Consigliera nazionale di parità per l'anno 2010; Dal Piano per il potenziamento per gli asili nido nella PA(bando 17 dicembre 2009,n29) alla cui elaborazione in Commissione e diffusione ha contribuito la Consigliera di parità.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità

La giornata formativa, replicata per tre volte rispettivamente a Roma ,Napoli,Bologna si è sostanzialmente incentrata sul decreto legislativo n. 150/2009, con particolare riguardo ai principi di parità e pari opportunità. Oltre ad un'illustrazione del quadro generale della riforma, sono stati effettuati approfondimenti specifici sui principi di parità e pari opportunità di cui al d.lgs. n. 150/2009 e sulla comparazione tra questi ultimi e le indicazioni della Direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche" del 23 maggio 2007" e"Il Codice di parità "11aprile2006,n198,come modificato dal d.lgs. 25 gennaio 2010 n.5. I destinatari della giornata informativa sono state le Consigliere effettive di parità, regionali e provinciali ed i Dirigenti del territorio di riferimento statale.

Il piano di informazione è stato realizzato nell'ambito di iniziative con il Formez già avviate e finanziate dalla Consigliera di Parità e il Dipartimento della Pubblica Amministrazione ha contribuito con una propria referente per un intervento di coordinamento congiunto e di docenza. La presenza della Prof.Fiore è stata determinante per avviare una collaborazione tra strutture pragmatica, dinamica e di forte prospettiva.

Inoltre sono state sviluppate iniziative sia sull'informazione attraverso il sito della Consigliera sulla campagna "Asili nido" compresa la divulgazione del Bando e la partecipazione attiva alla Commissione di valutazione dei progetti pervenuti, sia è stata data particolare attenzione alla norma relativa all'applicazione nella PA all'art.46 del d.lgs. 276- Legge Biagi -durante un convegno promosso dall'Ufficio della Consigliera di parità il 19 Marzo 2010 : " La Legge Biagi e la norma a tutela dei lavoratori e lavoratrici affetti da patologia oncologica".

Rispetto il punto 2 *Individuazione di iniziative sulla base dei dati di monitoraggio della Direttiva 23 maggio 2007 ai fini della migliore applicazione del decreto*



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



legislativo n. 150/2009 con specifico riferimento ai principi di parità e pari opportunità.

Gli obiettivi sono ampiamenti stati raggiunti :

- *incentivare la conoscenza e l'applicazione dei principi già enunciati dalla Direttiva 23 maggio 2007, così come riaffermati e rafforzati dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia di pari opportunità,*
- *individuare nuove prassi da proporre all'Osservatorio Nazionale dell'Ufficio della Consigliera Nazionale di parità per lo sviluppo delle prassi di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro e le attività legate alle norme antidiscriminatorie e ai processi di flessibilità e produttività che si possono sviluppare all'interno di una organizzazione del lavoro maggiormente flessibile.*

A tal fine si è proceduto ad un'analisi dei dati risultanti dal monitoraggio nelle amministrazioni pubbliche effettuato negli anni 2007 e 2008 2009 in attuazione della Direttiva 23 maggio 2007, privilegiando nella ricerca le azioni che rispondano ai criteri di trasferibilità, di soddisfazione da parte dell'utente rispetto al servizio erogato, di benessere del dipendente rispetto all'organizzazione del lavoro, di impatto sull'efficienza nella pubblica amministrazione.

Rispetto al punto 3: *Individuazione di criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro in un'ottica di genere, con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro nelle amministrazioni pubbliche, in relazione ai principi di parità e pari opportunità.*

Il processo di valutazione parte necessariamente dalla fase di programmazione strategica, che attiene agli organi politici, per passare alla definizione dei relativi obiettivi nei programmi di attività e pervenire alla valutazione finale del livello di conseguimento degli obiettivi prefissati con riferimento al singolo lavoratore e lavoratrice. Analogamente si dovrebbe procedere nella valutazione della performance dei diversi livelli organizzativi della singola amministrazione.



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



In questa prospettiva, si ritiene utile contribuire all'individuazione di criteri per la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche anche in un'ottica di genere e in coerenza con le disposizioni contenute in materia di parità e pari opportunità nel decreto legislativo n. 150/2009.

Si indicano, a mero titolo esemplificativo, alcuni prerequisiti per la qualità della valutazione e della prestazione, evidenziando che le indicazioni di dettaglio saranno studiate e analizzate dal Comitato nel prosieguo del lavoro:

- definizione puntuale degli obiettivi da raggiungere a inizio anno: chiarezza, precisione, specificità, attività prevista, tempi di realizzazione e conclusione, indicatori di risultato, valutazione del grado in cui i risultati raggiunti sono in linea con gli obiettivi prefissati;

- processo partecipativo: coinvolge il valutato il quale presenta al valutatore un report relativo alle proprie attività svolte rispetto al "cosa" (obiettivi raggiunti) e al "come" (es. quali competenze ha messo in atto per il raggiungimento degli obiettivi);

-collegamento della valutazione alla formazione, passaggi di livello, carriera retribuzione: sistema di valutazione illustrato in un manuale che spiega le modalità (es. premessa metodologica, obiettivi del sistema di valutazione, elementi del sistema, oggetto della valutazione, fasi e della valutazione, regole per il colloquio di valutazione);

-verifiche intermedie;

-formazione seminariale sul sistema di valutazione, che si reputa un elemento essenziale, rivolta ai valutatori e ai valutati;

giudizio espresso con gradi di valutazione non troppo estesi (4,5- 7), accompagnati da descrizioni verbali per meglio definire la qualità;



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



-valutazione dei dirigenti, con riferimento agli obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il Direttore Generale o il dirigente Responsabile del servizio (¾ obiettivi);

-valutazione delle posizioni organizzative per obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il dirigente (competenze tecniche-specialistiche, competenze di contesto, capacità di problem solving).

Il programma di lavoro che ci apprestiamo a sviluppare da adesso in poi è, tenuto conto anche del protocollo d'intesa tra Ministero per la PA e l'Innovazione e il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del 18 maggio 2010, il seguente :

**Sottoscrizione del Ministro della pubblica amministrazione e l'innovazione della "Carta per le pari opportunità e l'uguaglianza del lavoro" poiché, con il D.lsg 150/09 e la direttiva "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne delle amministrazioni pubbliche" tutte le amministrazioni pubbliche sono tenute a perseguire e realizzare gli obiettivi indicati dalla Carta. In tal modo si rinforzano anche a livello di comunicazione e politiche di genere e parità portate avanti dal Governo nella PA.(Allegata)*

**Effettuare, peraltro già richiesta e concordata attraverso il Capo dipartimento dott. Naddeo, una audizione con la CiViT per analizzare con quali criteri verranno valutati l'operato delle strutture e dei dipendenti pubblici (dirigenti e personale non dirigente) in attuazione dei principi di parità e pari opportunità.*

**Abbiamo già concordato con il capo Dipartimento Dott. Naddeo di effettuare una riunione con i capi del personale e i presidenti dei cpo per presentare il terzo*



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



monitoraggio sull'attuazione della direttiva "misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne delle amministrazioni pubbliche" e illustrare tutto il processo e il progetto in corso di collaborazione tra Consigliere di parità e PA.

**Sviluppare ulteriormente il lavoro di diffusione, attraverso incontri di informazione e formazione rivolti ai capi del personale delle amministrazioni pubbliche e alle consigliere di parità sull'applicazione dei principi di parità e pari opportunità contenuti nel Dlgs.150/09. la Consigliera di parità ha già finanziato e programmato insieme a Formez un Piano di alta formazione per l'anno in corso e 2011*

**Individuare i criteri di composizione e il ruolo nella PA del "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità ,la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" previsto dal Collegato al lavoro in approvazione al Senato che prevede a presenza della Consigliera di parità*

Naturalmente analizziamo con grande attenzione il monitoraggio della direttiva 2010 i cui risultati sono in via di presentazione da parte del Ministero PA e Dipartimento PO ma già da ora possiamo dire che da una sommaria lettura:

Aumentano del 55% rispetto allo scorso anno le amministrazioni che hanno partecipato al monitoraggio si è passati da 109 a 169 enti tra destinatari diretti e destinatari per conoscenza. Tra le amministrazioni, le dirette destinatarie sono 65, cioè il 38% dei rispondenti con un incremento rispetto allo scorso anno del 18%. Tra queste la presenza delle Università è quasi triplicata, consolidata la risposta di tutti i Ministeri così come dei principali enti di previdenza e di buona parte degli istituti di ricerca e di enti pubblici non economici. Il 22% degli enti ha risposto tutti e tre gli anni ma quasi l'80% delle amministrazioni ha risposto negli ultimi due anni. Aumentano il numero di enti che inseriscono moduli nei corsi di formazione sulle pari



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Ufficio Consigliera Nazionale di Parità



opportunità si è passati da 7 enti 2007 a 17 nel 2009. Aumentano le statiche di genere :sono passate dal 70% dei primi due anni della rilevazione all'80% del 2009.

**In materia poi di formazione ,leggendo l'art 6 comma 13 del Dl n. 78, si può proporre al prof. Tria Presidente della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (Sspa) (auspicando che non trovi difficoltà ad essere applicato), di realizzare un modulo formativo sulle Pari Opportunità che dia diritto a crediti formativi che possono essere utili anche ai fini della progressione di carriera dei pubblici dipendenti.*

In tal modo si possono conseguire i seguenti risultati :

- 1) le pari opportunità diventato una priorità nell'ambito della formazione rivolta ai pubblici dipendenti essendo incluse nei moduli formativi proposti dalla SSPA.*
- 2) i pubblici dipendenti sono incentivati a alla frequenza di tali moduli poiché acquisiscono crediti formativi che possono essere usati per la progressione di carriera*

Siamo sulla buona strada e ci rimaniamo con tenacia, costanza, competenza.

Alessandra Servidori- Consigliera Nazionale di parità