



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità



12 GIUGNO 2012

CORTE DEI CONTI

IL RUOLO DELLA CONSIGLIERA NAZIONALE DI PARITÀ NELLE POLITICHE DEL LAVORO PUBBLICO E PRIVATO

Alessandra Servidori

1. Il ruolo della Consigliera di Parità ha assunto negli ultimi tempi una importanza consistente data l'evoluzione della norma sia a livello internazionale che nazionale. Proprio ieri come Ufficio Nazionale, quale unico organismo collegiale comunitario riconosciuto in ambito europeo, abbiamo partecipato alla riunione a Brussels dell'Equality Bodies durante la quale abbiamo trattato a fondo la questione dei provvedimenti ritenuti importanti dalla CE per raggiungere parità retributiva e salariale entro il 2016, secondo la Direttiva. Naturalmente noi abbiamo avanzato proposte concrete per intervenire nel mercato del lavoro essendo la questione di importanza strategica per le politiche di pari opportunità, peraltro in capo al Ministro Fornero che coniuga con il suo dicastero politiche del lavoro, sociali e di pari opportunità ben incardinate nei recenti provvedimenti assunti dal Governo o comunque in itinere nel progetto di riforma in valutazione in questo periodo nei due rami del parlamento.

2. Le politiche di pari opportunità sia nel lavoro privato che nel lavoro pubblico hanno avuto una accelerazione negli ultimi due anni a seguito di riforme che hanno introdotto norme di rafforzamento della legislazione paritaria. A cominciare dalla d.lgs. 150 del 2009 al d.lgs. 183/2010, alla legge 39 del 7 aprile 2011 che ha modificato il 196 del 2009 e che ha adottato nelle politiche economiche degli stati il bilancio di genere, il decreto 119 del luglio 2011 che ha riordinato la

materia dei congedi, aspettative permessi, la legge di stabilità n. 183 del 2011 di bilancio pluriennale dello Stato e, naturalmente, il Collegato al lavoro ovvero legge 183/2010 all'art. 21 che ha riordinato la materia degli organismi di PO nella PA istituendo i CUG per non parlare, ma era antecedente, del d.lgs. 2006/198 Codice delle pari opportunità.

3. Qui appunto inizia la collaborazione stretta con la PA che a norma dell'art. 48 d.lgs. 198/2006, sentita la Consigliera di Parità, dovrebbero (nel predisporre il Piano triennale di azioni positive) rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione delle PO e favorire il riequilibrio. La Consigliera di Parità è un pubblico ufficiale che ha il compito di intervenire per rimuovere o prevenire discriminazioni. Nell'accezione più estesa voi capite che il raggio di azione è ampio e risulta utile a fianco degli altri partner che operano nel mercato del lavoro/pubblico o privato.

Ma vediamo recentemente come abbiamo agito e su cosa stiamo operando.

- ❖ Avendo avuto, per decreto, il compito di promuovere politiche attive in collaborazione con il Dipartimento PA in seguito alle novità introdotte dal 150 abbiamo strutturato – come Ufficio della Consigliera Nazionale e sotto la responsabilità scientifica di chi vi parla – un Corso di formazione per dirigenti per applicare correttamente ciò che previsto nella legge di riforma della PA: prima analizzando compiutamente ciò che è previsto dalla direttiva del 2007 in materia di compiti della Pa (Rapporto annuale) e successivamente in materia delle valutazione delle performance organizzative e individuali, naturalmente abbiamo tenuto conto delle delibere CiVIT che si sono susseguite. Così è stato realizzato un primo corso di formazione dall'Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità nell'ottobre 2011 per i responsabili OIV dei Ministeri mentre è stato da poco concluso (la settimana scorsa), un corso per i dirigenti OIV degli enti pubblici non economici. A seguito della Delibera CiVIT n. 22/2011 e poi successivamente della 5/6 del 2012 e, non ultima, la n. 1 del 2012 che consegna qualche elemento in più per orientarsi e strutturare secondo schema trasversale la valutazione delle performance di genere nella PA, naturalmente questo secondo corso ci ha permesso insieme ai discenti di approfondire meglio e più a fondo la materia. Un lavoro delicato e sperimentale che ha chiarito con i colleghi delle strutture interessate quanto lavoro, insieme concreto e pragmatico, vi è da impostare e implementare per svolgere il nostro mandato nella PA e per agire a sistema in ottica di pari opportunità. Infatti sui compiti degli OIV e dei CUG si apre una stagione, in collaborazione con le Consigliere di Parità, di forti iniziative che devono svilupparsi in uno schema strutturale e non improvvisato, per dare una impostazione scientifica alla valorizzazione del lavoro delle

donne nella PA e per le “Clienti” della PA cioè la popolazione a cui il servizio è rivolto. Noi non parliamo volutamente di certificazione ma di sistema da applicare in capo alla dirigenza della PA, con strumenti per l’uso.

Perché nella impostazione del lavoro di misurazione del “genere” c’è naturalmente una premessa di reimpostazione dell’organizzazione del lavoro, del sistema della rilevazione dei dati sensibili, di applicazione corretta delle norme da agire concretamente, certo anche studiando le suggestioni che le varie scuole di pensiero cattedratiche ci offrono ma soprattutto condividendo insieme alla dirigenza un percorso pragmatico e possibile per identificare gli obiettivi e applicare gli strumenti assumendoci la responsabilità di definirne i criteri. Questo stiamo facendo con non poche soddisfazioni, consapevoli che l’aver studiato e sperimentato con chi deve poi concretamente procedere alla valutazione delle performance, ci consegna una grande responsabilità del *know how* di un modello che nessuno fino ad ora ha agito, poiché è necessario passare dalle parole ai fatti. Infatti sempre in collaborazione con la SSPA, e a cura dell’Ufficio della Consiglieria, il 20 di luglio parte il corso sulle PO dedicato ai 180 dirigenti di seconda fascia di tutto il Ministero del lavoro: un impegno grande ma foriero di tante soddisfazioni nel campo della cultura attiva delle politiche di pari opportunità.

- ❖ Così come sarà necessario agire molto e bene sulle novità che ci consegna il TU 81/2008 in materia di prevenzione salute e sicurezza, in quanto prima in Commissione consultiva, ma poi avallata dalla Conferenza Stato Regioni siamo riusciti/e ad impostare nei moduli formativi previsti sia per i datori di lavoro che per i dipendenti, moduli sulle differenze di genere legate al lavoro. Di questo so che parlerete ma fondamentale, tenuto conto che abbiamo sottoscritto come Ufficio un Protocollo di intesa con INAIL per azioni concrete sui luoghi di lavoro, le iniziative saranno e già ora sono per prevenire e informare sulla salute e sicurezza. A questo proposito abbiamo prodotto insieme a tutte le rappresentanze sindacali e del volontariato un Opuscolo da distribuire sui luoghi di lavoro sulle norme e i su diritti previsti per le/i lavoratrici affette/i da patologie oncologiche e per le loro famiglie, posto che vi sono importanti novità sia nei rinnovi contrattuali sia nelle norme dei permessi. L’Opuscolo è disponibile sul nostro sito: www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale.
- ❖ Ancora. Oggi pomeriggio il Ministro Fornero in INAIL insieme al Presidente sottoscriveranno la CARTA PER LE PARI OPPORTUNITÀ E L’UGUAGLIANZA SUL LAVORO: un semplice documento di impegni che in dieci punti elenca le azioni concrete

che l'azienda si impegna a sviluppare (almeno una!) che va dalla formazione allo sviluppo della conciliazione alla progressione di carriera alla salute. È una carta che ha avuto una adesione straordinaria da parte di aziende pubbliche (Regioni e Province, Comuni) e private: dalle FS a grandi gruppi come L'Oreal e a piccole aziende artigiane. Un semplice strumento, una bussola di istruzioni per l'uso promossa già dal 2008 dai Ministeri del Lavoro e PO e che oggi ha un impulso straordinario e che mi auguro sia adottata anche dalla Corte dei Conti per i/le proprie dipendenti.

- ❖ Ancora. Noi come Ufficio della Consigliera Nazionale di Parità a seguito di *Italia 2020* abbiamo in carico l'Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata di prassi e pratiche relative a politiche attive contrattuali che sia nella PA che nelle aziende private possano favorire la flessibilità lavorativa e quindi la conciliazione e la produttività. Un ricco strumento costruito e aggiornato che monitora e divulga tutti gli accordi e le nuove/buone prassi anche che hanno beneficiato delle agevolazioni fiscali previste dalla norma relative al salario di produttività: anche con la collaborazione delle aziende pubbliche e private è uno strumento fondamentale che insieme possiamo usare per promuovere nuove prassi in materia di politiche dell'organizzazione del lavoro. Oltre 2000 accordi sono monitorati, analizzati e valorizzati ad opera dell'Ufficio Nazionale della Consigliera. Naturalmente la collaborazione ancora più stringente con la Corte ci è di notevole aiuto in una azione di reciprocità delle competenze.

4. Per ultimo, ma non per ultimo, il ruolo che insieme possiamo e stiamo svolgendo in ambito CUG. Voi sapete che come gruppo nazionale abbiamo agito sulle prime sperimentazioni di avvio dei CUG, che ci sottopongono quesiti delicati. Quindi il monitoraggio alla fine dei due anni previsti ci consegnerà una interessante banca dati e naturalmente una bussola per integrare o monitorare il ruolo dei CUG stessi.

Ripeto ancora, molto faticoso e delicato. Un esempio per tutti una questione proprio di recente riflessione del gruppo al quale soprattutto con il contributo del gruppo e di Calabresi abbiamo fornito.

Una questione proposta da un CUG di un Ministero, estremamente delicata perché investe problematiche diverse quali il rispetto della privacy, la diffusione di dati sensibili, la possibilità di creare nocumento al dipendente che si è rivolto, in assoluta riservatezza, allo sportello d'ascolto, la possibilità di nuocere al "presunto gobbe" senza che venga assicurato il necessario contraddittorio tra le parti. In proposito si ritiene utile rammentare che il Comitato Unico di Garanzia ha le stesse

competenze, in materia di mobbing, che aveva il Comitato per il contrasto al fenomeno del mobbing istituito dai CCNL i quali disponevano l'istituzione di tale Comitato presso ciascuna amministrazione e affidavano a questo organismo compiti di monitoraggio e di prevenzione, tra i quali la raccolta dei dati relativi all'aspetto quantitativo e qualitativo del fenomeno e l'individuazione delle possibili cause. Non rientra tra i compiti del CUG analizzare i singoli casi, sia se sottoposti all'attenzione del Comitato da sportelli di ascolto sia se sottoposti alla sua attenzione da componenti interni del CUG stesso. Normativamente tale affermazione ha il suo fondamento nelle disposizioni delle linee guida, contenute nella direttiva del marzo 2011 sulle modalità di funzionamento dei CUG, che tra le attività dei Comitati individuano (punto 3.2) compiti propositivi (tra i quali vi sono azioni positive, come tali generali e dirette alla totalità dei dipendenti, idonee a prevenire e rimuovere situazioni di discriminazioni e/o mobbing), e di verifica finalizzati a valutare l'esito delle azioni positive di contrasto alle violenze morali e psicologiche. *Ratio* di tali disposizioni risiede nella constatazione che l'esame e l'analisi delle fattispecie concrete richiede strumenti e competenze, dei quali il CUG non dispone. Inoltre, un attento vaglio di situazioni concrete di disagio implica che siano assicurate riservatezza e specifica professionalità. Altro rischio può essere ravvisato nella mancanza di procedure codificate, quali quelle proprie dei procedimenti disciplinari, che assicurino pienamente il contraddittorio e il diritto di difesa di tutte le parti coinvolte nella vicenda. Non può, neppure, sottacersi il rischio che, un intervento in casi concreti, possa implicare violazioni della normativa sulla privacy, e future difficoltà qualora i membri del CUG, che abbiamo "analizzato" il singolo caso, siano chiamati a riferire quanto appreso in tali "istruttorie" nell'ambito di procedimenti disciplinari, civili e, nel caso delle molestie più gravi, anche penali. Tutto questo impone che il CUG non entri nell'analisi e nella valutazione del singolo caso, ma si limiti, qualora vengano sottoposte alla sua attenzione singole fattispecie, a inoltrarle ai competenti uffici dell'amministrazione del personale, astenendosi da accertamenti, commenti e valutazioni.

Tra le azioni positive che il CUG può realizzare vi è la costituzione e la disciplina del funzionamento di sportelli di ascolto. È del tutto evidente, pertanto, che lo sportello di ascolto (autonomo rispetto al CUG) è il risultato di un'azione positiva – seppure proposta dal CUG – che, per nessun motivo, e per le ragioni sopra esposte, può riversare dati sensibili in una riunione "aperta" del comitato. Lo Sportello di ascolto rappresenta una prima struttura di accoglienza per il personale dell'Amministrazione che lo adotta e al quale ci si può rivolgere nel caso si ritenga di essere vittima di mobbing, o se si ritenga di vivere una situazione di conflittualità e disagio psicologico tali da potere degenerare in mobbing. È del tutto evidente, pertanto che, tra i compiti del CUG non rientra la presa in carico del singolo caso ma, su segnalazione "generica" dello sportello

di ascolto il Comitato può favorire un'indagine di clima nel settore in cui si sono manifestati segnali di disagio, può fare sensibilizzazione sulla problematica del fenomeno mobbing attraverso la formazione e l'informazione, può adottare questionari. Per quanto riguarda i rapporti, tra CUG e sportello d'ascolto, essi devono essere chiariti puntualmente in via generale e astratta, con una previsione nel regolamento di funzionamento del CUG e nel regolamento specifico dello sportello d'ascolto. Peraltro, nella maggior parte dei casi lo sportello di ascolto è costituito dall'Amministrazione, che permette allo sportello di funzionare fornendo le risorse umane e materiali necessarie e ne disciplina poteri e ambito di attività; rispetto al CUG, nella prassi, lo sportello di ascolto è organo di supporto in quanto in grado di fornire dati e informazioni (qualitative e quantitative) per prevenire e reprimere discriminazioni, violenze e mobbing.

Vorrei concludere questo mio contributo con una sollecitazione: come ho cercato – anche se pur brevemente – di illustrare, i compiti della Consigliera di Parità sia a livello nazionale che territoriale e dei CUG ma in generale delle politiche di Pari Opportunità sia in ambito di lavoro pubblico che privato sono notevoli. Soprattutto a livello nazionale con la preziosa collaborazione delle colleghe dei Ministeri e delle autorevoli Istituzioni come la Corte. Quindi a noi il compito di implementare questa stagione interministeriale e interistituzionale di *mainstreaming* di genere che porta a esserci e lavorare insieme, nonché vigilare perché le norme e le nuove regole rispettino la parità di genere. A cominciare appunto dai percorsi di carriera e dunque la legge esecutiva per la equilibrata presenza nei CDA, infatti, dal 2012 i Cda delle aziende quotate in Borsa, o a partecipazione pubblica, dovranno essere composti almeno per un quinto da donne, dal 2015 almeno per un terzo; e a seguire alla legge ancora in discussione ma ottimisticamente approvata alla Camera e in passaggio al Senato per la doppia presenza di genere nelle liste dei Consigli comunali e provinciali e di rinvio alla Consigliera di parità per applicare sanzioni in caso di inosservanza della composizione delle Commissioni di concorso.

Prevenire è meglio ed è ancora meglio insieme.

Giugno 2012

Alessandra Servidori

Consigliera Nazionale di Parità