



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

La Consigliera Nazionale di Parità



ALESSANDRA SERVIDORI Consigliera Nazionale di parità

ROMA 25 novembre 2010 SCUOLA DI POLIZIA

Il dlgs 27 Ottobre 2009 n. 150 meglio conosciuto come riforma Brunetta, è il provvedimento sul quale si è incentrata l'iniziativa per quanto riguarda il lavoro pubblico che come Consigliera Nazionale di parità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ho incardinato nel corpo delle politiche attive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito delle riforme che il Governo ha avviato, peraltro in via di sviluppo. **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 in sostanza 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 (di seguito po) sia entrato a pieno titolo in una normativa di carattere generale tra gli obiettivi da raggiungere per modificare il funzionamento organizzativo. Una gestione delle po 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 esistono 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. Infatti un attento percorso di

presenza costante in tutto l'iter dello sviluppo della legge ci consente di partecipare attivamente al processo in via di sviluppo della legge medesima.

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

- **L'Art1** Inserisce la promozione delle pari opportunità tra gli interventi oggetto della riforma
- **L'Art3** Inserisce il concetto pari Opportunità tra i principi di riferimento
- **L' Art 8** punto h nell'elenco Ambiti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa è indicato il fattore po ;

La performance organizzativa misura (art.8):

l'impatto delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

l'attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse finanziarie;

la rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

la modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

lo sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

l'efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonché all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

la qualità e la quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle PARI OPPORTUNITA'

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”

Art10, 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,alcuni obiettivi peraltro fino ad oggi pienamente raggiunti.

1. Abbiamo definito e realizzato un piano di informazione prima e di formazione, rivolto alle Consigliere di Parità e ai Direttori Generali del personale delle pubbliche amministrazioni,peraltro già concluso con due cicli di corsi in collaborazione con Formez nei quali abbiamo approfondito il quadro generale del d.lgs. n. 150/2009,lo sviluppo delle delibere a cura della CIVIT che si sono succedute : **DELIBERA N. 88/2010: Linee guida per la definizione degli standard di qualità dei servizi delle pp.aa.- DELIBERA n. 89/2010: Indirizzi in materia di parametri e modelli di riferimento del Sistema di misurazione e valutazione della performance e offre agli OIV delle pp.aa. un punto di riferimento metodologico nella loro attività di riordino dei sistemi di valutazione e controllo delle prestazioni dei dipendenti che dovevano essere adottati entro il 30 settembre 2010.. DELIBERA n. 104/2010 – Definizione dei Sistemi di misurazione e valutazione della performance che andava redatta entro il 30 settembre 2010 e che trova applicazione immediata per i ministeri, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici nazionali e le agenzie fiscali (tranne l'Agenzia del Demanio).. DELIBERA n. 112/2010 – Struttura e modalità di redazione del Piano della performance.**

Naturalmente è stato approfondito sia l'impianto generale che le disposizioni che danno attuazione ai principi di parità e pari opportunità e individuazione di azioni correlate;

2. Abbiamo eseguito in collaborazione con il dipartimento PA l' 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. Abbiamo individuato i criteri per la valutazione, la valorizzazione e l'incentivazione del lavoro con particolare riferimento all'ambito dell'organizzazione del lavoro con naturalmente particolare attenzione ai criteri legati alla specificità del genere femminile.

Obiettivi raggiunti:

Il piano di informazione/formazione realizzato in due cicli ha avuto un successo notevole e ha contribuito a 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 mdl. 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; Da 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" 11 aprile 2006, n. 198, come modificato dal dlgs 25 gennaio 2010, n. 5.; Dal Piano per il potenziamento per gli asili nido nella PA. (bando 17 dicembre 2009, n. 29) alla cui elaborazione in Commissione e diffusione ha contribuito la Consigliera di parità; Dai provvedimenti previsti dalle 4 Delibere del CIVIT sopra ricordate, Dall'assetto delle politiche previdenziali in ambito Comunitario e dai conseguenti provvedimenti di riforma nazionale, all'individuazione di criteri per la valutazione e misurazione delle performance. Le due giornate formative con moduli diversi, sono state replicate rispettivamente a Roma, Napoli, Bologna e successivamente a Roma e a Bologna aggiornando sistematicamente la materia per contestualizzarla ai provvedimenti che venivano adottati in tempo reale. Il piano di informazione/formazione è stato realizzato nell'ambito di iniziative con il Foromez già avviate e finanziate dalla Consigliera di Parità ed è in via di definizione un'ulteriore programmazione di interventi sempre finanziati dal fondo della Consigliera Nazionale di parità per l'anno 2011. 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 /dlgs 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" sulla quale registriamo un notevole interesse e verifichiamo per esempio che nei recenti rinnovi contrattuali la materia è stata molto migliorata a livello di contrattazione decentrata.

L'impegno congiunto Consigliere di parità e Ministero PA e Dipartimento per l'individuazione di iniziative sulla base dei dati di monitoraggio della Direttiva 23 maggio 2007 ai fini della migliore applicazione del decreto legislativo n. 150/2009 con specifico riferimento ai principi di parità e pari opportunità, ha dato ottimi risultati : abbiamo incentivato la conoscenza e l'applicazione dei principi già enunciati dalla Direttiva , così come riaffermati e rafforzati dal decreto legislativo n. 150/2009 in materia di pari opportunità, abbiamo individuato nuove prassi da inserire nell'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 .E' fondamentale in questo ambito la collaborazione effettiva con FORUM PA.

Da un'analisi dei dati risultanti dal monitoraggio nelle amministrazioni pubbliche effettuato negli anni 2007 e 2008 2009 in attuazione della Direttiva 23 maggio 2007, si è privilegiato 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. E' fondamentale questa attività congiunta Consigliere Ministero PA per implementare

L'OSSERVATORIO NAZIONALE sulle NUOVE PRASSI che in ambito contrattuale possono favorire le politiche di flessibilità, conciliazione e produttività, incardinato nell'Ufficio della Consigliera Nazionale presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Per quanto riguarda il monitoraggio nelle Amministrazioni pubbliche per il 2009 sono pervenuti complessivamente 104 format, circa il doppio rispetto all'anno precedente. La maggior parte dei format è pervenuta dai comuni (88%), di questi oltre la metà sono comuni di piccole dimensioni (sotto i 5.000 abitanti). Pressoché invariato, rispetto alle precedenti rilevazioni, il numero delle province. Notevolmente diminuiti, da 10 a 4, gli enti e le aziende ospedaliere. Le amministrazioni che rispondono variano di anno in anno, infatti, sono solo 10 gli enti che hanno inviato i format per tutti e tre gli anni della rilevazione e solo 21 hanno risposto per due anni, non sempre consecutivi. Il personale complessivo relativo alle 104 amministrazioni è di 65.911 persone, 41.700 donne (il 63%) e 24.211 uomini (il 37%). La maggior parte del personale ha un contratto a tempo indeterminato (62.761) e solo il 4,8% (3.150 persone di cui il 63% donne e il 37% uomini) hanno un contratto a tempo determinato. Di queste quasi la metà lavorano per comuni di grandi dimensioni (sopra i 100.000 abitanti). La distribuzione del personale femminile nelle diverse tipologie di amministrazioni risulta disomogenea, con una percentuale maggiore di donne registrata nelle Aziende Sanitarie Locali (il 66,6%) e la minore registrata presso i cosiddetti "Altri Enti" (Agenzie Regionali, ecc.), dove è pari al 42,6%. Si conferma anche per le amministrazioni locali la presenza della segregazione verticale: il 6,3% degli uomini ha posizioni dirigenziali contro il 2,3% delle donne e il 4,8% degli uomini ha una posizione organizzativa contro il 3,2% delle donne. La quasi totalità delle amministrazioni che ha inviato il format ha redatto almeno un Piano Triennale di Azioni Positive. Ma solo il 21% ne ha finanziato la realizzazione. Poco diffusi i codici di condotta e la figura della consigliera di fiducia. Solo 18 enti si sono dotati di almeno uno di questi strumenti, e solo 6 enti li hanno entrambi. Le persone che usufruiscono dei congedi parentali sono in maggioranza donne con una percentuale che, in media, supera l'80% dei congedi. Solo in alcuni enti (una decina e tutti di piccole dimensioni) le donne rappresentano meno del 50% delle persone che hanno utilizzato i congedi. Quasi i due terzi delle amministrazioni (72 su 104) ha segnalato la composizione per genere delle commissioni di concorso effettuate negli ultimi 3 anni. Nella maggior parte dei casi è stata rispettata la proporzione del minimo di un terzo di donne. In più della metà dei casi la composizione delle commissioni è composta in prevalenza da donne. Circa un quarto delle amministrazioni ha indicato dati sulle retribuzioni dei dirigenti ed ha evidenziato differenziali retributivi di genere. La maggior parte dei differenziali è sfavorevole alle donne tranne sporadici casi in cui la retribuzione delle donne dirigenti è superiore a quella degli uomini. In 32 amministrazioni, i dati relativi al riequilibrio di genere indicano, per settori o aree professionali, che esiste un divario, tra dipendenti donne e dipendenti uomini, superiore ai due terzi. In 50 casi, sui 70 segnalati, si tratta di posizioni in cui le lavoratrici sono in maggioranza; nei rimanenti casi le dipendenti donne sono sottorappresentate. Per quanto riguarda la formazione, l'analisi mostra come tra i dirigenti mediamente siano gli uomini a effettuare più formazione, dato in linea con la loro maggiore presenza tra le posizioni dirigenziali. Fanno eccezione i piccoli comuni nei quali anche se le donne dirigenti sono in maggioranza a fare formazione sono più gli uomini. Per quanto riguarda le altre posizioni, la formazione effettuata dalle donne e dagli uomini ricalca in linea di massima la loro presenza nelle amministrazioni. Sono ancora molto poche le amministrazioni che inseriscono moduli formativi relativi alle tematiche della parità uomo-donna nei corsi sui temi dell'organizzazione del lavoro, gestione e valutazione del personale e in quelli per la dirigenza che riguardano lo sviluppo delle competenze manageriali. Il comitato per il mobbing esiste in 15 delle 104 amministrazioni rilevate, mentre poco più di un terzo di amministrazioni (il 38%) ha istituito il Comitato Pari Opportunità. Le amministrazioni hanno elencato le principali iniziative avviate negli ultimi due anni: ne sono state raccolte 171, delle quali poco più della metà (il 52%) sono state presentate dall'amministrazione e l'altra metà dal Comitato Pari Opportunità. I 3 temi principali, il miglioramento organizzativo, la cultura della parità e la comunicazione, coprono più della metà delle

iniziative. Il finanziamento delle azioni rimane sempre poco significativo: solo 51 azioni (il 30%) dispongono di un finanziamento, mentre per altre 120 iniziative non è stato segnalato alcun finanziamento. Ma anche per quelle che hanno un budget, questo è piuttosto contenuto: per 19 iniziative inferiore o uguale a 1.000 euro mentre altre 22 hanno a disposizione una somma inferiore a 10.000 euro. **In estrema sintesi : 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 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.**

***Per quanto riguarda l'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, abbiamo avuto audizioni con CIVIT per naturalmente esplorare e implementare le Direttive e contribuire ad individuare alcuni obiettivi ,principi e fattori per applicare il processo secondo la norma e in funzione del genere..**

Si è indicato a mero titolo esemplificativo, alcuni prerequisiti per la qualità della valutazione e della prestazione,

- 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 , accompagnati da descrizioni verbali per meglio definire la qualità;
- valutazione dei dirigenti, con riferimento agli obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il Direttore Generale o il dirigente Responsabile del servizio;
- valutazione delle posizioni organizzative per obiettivi raggiunti rispetto a quanto concordato con il dirigente (competenze tecniche-specialistiche, competenze di contesto, capacità di problem solving).

Per effettuare la valutazione delle performance organizzativa in tema di pari opportunità, è necessario mettere a sistema un processo che dall'analisi della situazione di fatto, arrivi alla valutazione dei risultati e degli impatti. Abbiamo avanzato una ipotesi di primo percorso in 5 fasi della valutazione della performance organizzativa in ottica di genere. Inserita nelle linee guida come metodologia essenziale per procedere con i tempi e i metodi condivisi con la PA si può procedere con il sistema consequenziale che prevede altri passaggi incardinati su obiettivi.

1 Fotografia dell'ente in ottica di pari opportunità tramite:

- raccolta e analisi dei dati disaggregati per genere del personale- mappatura mansioni secondo inquadramento e loro effettivo lavoro svolto - mappatura dei dispositivi vigenti per la valutazione del lavoro e della progressione di carriera e la retribuzione - eventuali dispositivi aziendali ,accordi e presidi territoriali per favorire la conciliazione aziendale -risorse e attività realmente utilizzate per la formazione anche in una dimensione di genere nell'azienda-eventuali modifiche all'organizzazione del lavoro effettuate in una logica di maggior flessibilità e produttività

2 Analisi dell'applicazione delle norme e dei dispositivi antidiscriminazione previsti dalle leggi nazionali e dai contratti.

Analisi e valutazione di impatto di quanto si è concretamente, effettivamente applicato nelle prassi nelle singole PA rispetto alle norme, organismi e norme eventualmente adottate dalle singole PA

3Dall'analisi del punto 1 e 2 individuazione delle criticità in ottica di pari opportunità

4 Pianificazione operativa in ottica di genere coerente con le criticità emerse: sviluppo di Piani operativi con chiari obiettivi assegnati ai responsabili dei vari Dipartimenti/Uffici/Servizi, individuazione degli indicatori di risultato e di impatto.

5 Valutazione delle performance organizzativa in termini di:

- programmazione e pianificazione operativa coerente e pertinente con gli obiettivi strategici delle pari opportunità. - risorse impegnate per le politiche di pari opportunità rispetto ai risultati - raggiungimento degli obiettivi assegnati - output e outcome.

***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 :**

* * Abbiamo già concordato con il capo Dipartimento PA Dott.Naddeo di effettuare una riunione con i capi del personale e i presidenti dei Cpo per presentare il terzo 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 e soprattutto i risultati raggiunti con i corsi di formazione congiunti.

* 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. A questo proposito si rende necessario anche riproporre lo sviluppo del così detto bilancio genere(che peraltro si ritiene improprio) in una ottica di strategia di programmazione delle risorse nella PA in quanto un bilancio ex post se non preceduto nell'organizzazione del lavoro da una seria e sistematica definizione delle risorse ,delle azioni, della verifica, non è utile né al sistema né in prospettiva. Cambiare dunque il merito anche delle parole significa assumersi la responsabilità di applicare concretamente le politiche di mainstreaming.

***Sviluppare percorsi di approfondimento rispetto ai provvedimenti previsti nel Collegato al lavoro che riguardano anche la PA :**

In particolare l'art 5 che reca disposizioni in materia di sanzioni relative all'utilizzo di lavoro irregolare; l'art 8 modifiche al regime sanzionatorio in materia di orario di lavoro ; Il provvedimento previsto dall'art 16 del Testo prevede la possibilità delle PA di valutare nel rispetto dei principi di correttezza la concessione del part time concesso nel 2008 : si tratta di un eventuale riesame della tipologia contrattuale parificandola al settore privato nella logica di un complessivo riordino della materia anche nell'ottica dell'applicazione della legge 150/2009 nel cui corpo si devono concretamente valorizzare nuove prassi organizzative anche in una ottica di genere che garantiscano flessibilità del lavoro favorendola e incentivandola anche ai fini di una migliore valorizzazione della trasparenza e produttività delle performance delle persone in carne ed ossa; L'istituzione poi del Comitato unico di garanzia nella Pubblica amministrazione (art 21) per la promozione e la tutela delle Pari opportunità e per evitare che la lotta alle discriminazioni rimangano sulla carta, rappresenta un effettivo e concreto strumento per le istituzioni e le parti sociali di promozione e governance dei processi di innovazione a tutela e sviluppo della condizione femminile sia nel pubblico che nel privato". L'art 22 che prevede l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di garantire ogni forma di discriminazione; l'art 25 che prevede il beneficio dell'accredito figurativo o il diritto di riscatto per periodi di congedo di maternità o paternità e dei congedi ; l'art 33 che ridisegna la conciliazione e l'arbitrato nelle controversie di lavoro e introduce una pluralità di mezzi di composizione delle controversie. Di particolare interesse è poi l' art 46 che riapre i termini per l'esercizio di alcune deleghe fino al 2011 già conferite con la legge 247/ 2007 sulla disciplina degli ammortizzatori sociali, servizi per l'impiego, incentivi all'occupazione e apprendistato e la revisione dell'occupazione femminile- con particolare riguardo alla definizione di incentivi e sgravi contributivi mirati a sostenere i regimi di orari flessibili legati alle necessità della conciliazione tra lavoro e vita familiare, nonché a favorire l'aumento dell'occupazione femminile-.,che insieme all'art 50 , nell'ambito della revisione della disciplina dei fondi bilaterali destinati ad interventi in determinate categorie di lavoratori può rappresentare la buona occasione per interventi strutturali in materia di sviluppo dell'occupazione femminile.

* TESTO UNICO 81 SULLA PREVENZIONE e SICUREZZA: Noi affianchiamo la commissione e abbiamo consegnato il nostro contributo per le Linee guida che sono state oggetto della Circolare per una applicazione delle norme in chiave di genere e per lo stress lavoro correlato. Ci stiamo lavorando : diamo e aspettiamo e soprattutto crediamo nella collaborazione, nel sostegno nelle alleanze che queste novità normative possano aiutare , sostenere, implementare nuove prassi in ambito lavorativo.

* 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-art 21- approvato in Parlamento, firmato dal Presidente della Repubblica e che prevede la presenza della Consigliera di parità nel predisporlo e renderlo strumento effettivo di governante.

* In materia poi di formazione ,leggendo l'art 6 comma 13 del Dl n. 78, si è proposto al prof. Tria Presidente della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (Sspa) , 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 :

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

ALESSANDRA SERVIDORI 25 novembre 2010