

I quaderni dei Gruppi di lavoro

GRUPPO DI LAVORO

“AZIONI POSITIVE”

La Collana “I Quaderni dei Gruppi di lavoro” è a cura dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità. L’iniziativa editoriale è realizzata dal Centro di documentazione specializzato dell’ISFOL nell’ambito del Progetto relativo all’implementazione del sistema informativo/documentale dell’Ufficio della Consigliera nazionale di parità in base all’atto di concessione di contributo della D.G. Impiego del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 29 dicembre 2005, in merito alle attività previste al punto b dell’art. 1.

È responsabile del Progetto Isabella Pitoni.

Coordinamento editoriale della collana a cura del Centro di documentazione specializzato ISFOL.

Il quaderno è disponibile on line sul sito: www.consiglieranazionaleparita.it

GRUPPO DI LAVORO “AZIONI POSITIVE”

INDICE

PRESENTAZIONE DEL GRUPPO	p.
RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ	p.
PARTE I “Le Azioni Positive”	
1.1 Le azioni positive e la pubblica amministrazione <i>a cura di Luisa Festa</i>	p.
1.2 Uno sguardo di genere negli enti locali della provincia di Varese <i>a cura delle Consigliere di parità effettiva Gabriella Sberviglieri e Luisa Cortese Consigliere di parità supplente della Provincia di Varese</i>	p.
PARTE II “I Piani Triennali”	
2.1 I Piani triennali di Azione Positiva e azioni positive nella pubblica amministrazione	p.
2.2 Lo stato dell’arte dell’attuazione dei Piani Triennali di Azioni Positive	p.
2.3.1 Buone Prassi	p.
2.3.1 Piani triennali di Regioni	p.
2.3.1.1 Piano Triennale della Regione Toscana	p.
2.3.2 Piani triennali di Province	p.
2.3.2.1 Piano triennale della Provincia di Perugia	p.
2.3.2.2 Piano Triennale della Provincia di Torino	p.
2.3.3 Piani triennali dei Comuni	p.
2.3.3.1 Piano triennale di Genova	p.

2.3.3.2	Piano triennale di Acerra (NA)	p.
2.3.3.3	Piano triennale di Trento	p.
2.3.3.4	Piano Triennale di Figline Valdarno (FI)	p.
2.3.4	Piani triennali delle università	p.
2.3.4.1	Piano triennale dell'università di Modena e Reggio Emilia	p.
2.3.4.2	Piano Triennale dell'università di Napoli Federico II	p.
2.4	Conclusioni e prospettive	p.
Parte III "I Comitati di pari opportunità"		p.
3.1	I comitati Pari Opportunità	p.
3.2	Le Azioni positive e il ruolo degli organismi di parità di Lucia Borgia	p.
POSSIBILI SCENARI DI ATTIVITÀ FUTURA		p.
Azioni positive: quali interventi nella pubblica amministrazione? di Maria Giulia Catemario		p.
RIFERIMENTI NORMATIVI		p.
ALLEGATI		p.
Allegato 1: DELIBERA ISTITUTIVA DEL CPO DELL'A.O.R.N A. CARDARELLI		p.
Allegato 2: I piani di Azioni Positive per la Regione Valle d'Aosta		p.
Allegato 3: Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità		p.
Allegato 4: CORTE DEI CONTI - RELAZIONE ATTIVITA' COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ(GIUGNO 2003 - MARZO 2006)		p.
Allegato 5: Questionario rivolto ai Comitati Pari Opportunità delle Amministrazioni centrali dello Stato		p.
Allegato 6: PIATTAFORMA DI LAVORO PER L'ELABORAZIONE DI UNA DIRETTIVA SUI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE PREVISTI DALL'ART. 7, COMMA 5, DEL D.LGS. 196/2000 (ORA ART. 48 DEL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITÀ)		p.
Allegato 7: ACCORDO QUADRO per azioni positive volte a conciliare tempi di vita e di lavoro nel territorio forlivese		p.
Allegato 8: PROTOCOLLO D'INTESA tra la Consigliera di parità della Provincia di Napoli e l'Unione degli Industriali della Provincia di Napoli		p.
Allegato 9: Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 24 febbraio 2006 in relazione all'intervento della dott.ssa Brinchi della UIL		p.
Allegato 10: Verbale della riunione del Gruppo del 30 marzo 2006 in relazione		p.

all'intervento di alcune rappresentanti dei CPO Nazionali,
della dott.ssa Aitanga Giraldi della CGIL, della dott.ssa Santina Giorgio CISL
e della dott.ssa M. Giulia Catemario della Funzione Pubblica

p.

Allegato 11: Stralcio del verbale della riunione del Gruppo
del 20 aprile 2006 in relazione all'intervento della

dott.ssa grazia Morra responsabile del Coordinamento CPO Università

p.

Allegato 12: Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 20 aprile 2006

in relazione all'intervento della dott.ssa Giuseppina Rizzolo CPO Corte dei Conti

p.

PRESENTAZIONE DEL GRUPPO

COMPOSIZIONE ATTIVITÀ E METODOLOGIA DI LAVORO

(a cura delle Consigliere Fato Luwanga Nuru e Barbara Busi)

La figura della Consigliera di parità è stata designata dal Legislatore quale soggetto promotore delle cosiddette Azioni Positive, segnatamente esse hanno il compito di incentivare la formulazione di progetti di azioni positive, presso le imprese, pubbliche e private, associazioni e centri di formazione, attraverso il coordinamento e la collaborazione con gli enti locali e gli organismi di parità operanti sul territorio.

Dette Azioni Positive tendono a sperimentare nuove forme organizzative e alla trasformazione dei modelli organizzativi esistenti.

Tuttavia, è soltanto attraverso la collaborazione di tutti i soggetti in campo e con la condivisione di percorsi ed esperienze collaudate che si gioca la fattiva riuscita della parità sostanziale tra donne e uomini sul lavoro.

È in quest'ottica che il Gruppo di lavoro Azioni Positive della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità si è costituito, in data 25.10.2005, composto dalle seguenti Consigliere:

Barbara Busi	Consigliera prov.le effettiva di Bologna
Eva Carbonari	Consigliera prov.le effettiva di Forlì-Cesena
Giustina Cinquegrana	Consigliera prov.le effettiva di Benevento
Donatella Ferrari	Consigliera prov.le supplente di Reggio Emilia
Luisa Festa	Consigliera prov.le effettiva di Napoli
Raffaella Gallini	Consigliera prov.le effettiva di Genova
Fiordelisa Leoni	Consigliera prov.le supplente di Salerno
Fato Luwanga Nuru	Consigliera prov.le effettiva di Ravenna
Silvana Melegari	Consigliera prov.le effettiva di Parma
Stefania Pascucci	Consigliera prov.le supplente di Latina
Lucia Senese	Consigliera prov.le effettiva di Salerno
M. Irene Trentin	Consigliera prov.le effettiva di Vicenza
Loredana Urbini	Consigliera prov.le effettiva di Rimini

Sulla scia di quanto ottenuto durante le scorse annualità, il Gruppo ha scelto di proseguire il cammino già intrapreso, in particolare sul tema delle Azioni Positive nella Pubblica Amministrazione individuando al contempo nuovi temi d'indagine.

Mantenendo le stesse metodologie di lavoro adottate precedentemente, grosso risalto è stato dato alla competenza specifica delle Consigliere, che grazie alla diversa provenienza professionale hanno saputo portare al gruppo il frutto delle esperienze territoriali, in un ottica di massima condivisione degli strumenti e degli obiettivi che connota la Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

Accanto all'apporto delle singole componenti sono stati alternati momenti di discussione collegiale ai quali sono stati spesso invitati, attraverso le convocazioni trasmesse dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, esponenti autorevoli di enti, istituzioni e sindacati a livello nazionale.

Ciò ha consentito un continuo scambio di informazioni ed esperienze ed ha permesso di individuare le criticità da differenti punti di vista e di costituire rapporti di stretta collaborazione individuando un percorso comune tra Consigliere ed istituzioni.

Le collaborazioni attivate a livello nazionale saranno poi riportate a livello territoriale sì da costituire valido punto di partenza per tutte le Consigliere.

RELAZIONE SULLE ATTIVITÀ¹

Premessa

Nonostante tutto il cammino percorso, ancora oggi continuano a perdurare condizioni sfavorevoli alla realizzazione di un'effettiva parità uomo-donna in ambito lavorativo; questo dato è allarmante, ma può essere confortato dalla consapevolezza che in questi anni è stato svolto un lavoro efficace e puntuale, che è servito a dotarci degli strumenti normativi e della metodologia atta a stabilire il percorso lungo il quale muoverci per raggiungere, nel più breve tempo possibile, gli obiettivi che ci siamo prefissati.

Possiamo affermare, che i risultati sono stati in gran misura raggiunti grazie al lavoro delle Consigliere di parità, attive nei singoli territori e nei gruppi di lavoro, che da due quadrienni lavorano alacremente. Così come avvenuto per il precedente gruppo di lavoro, anche in quest'annualità 2005-2006, il gruppo Azioni Positive della Rete Nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità, ha lavorato da un lato proseguendo sulle azioni già avviate nei precedenti anni, con continuità rispetto all'attività già svolta e, dall'altro, ponendosi nuovi obiettivi.

Le attività degli anni 2004-2005 sono state pubblicate nel mese di aprile 2006 sui quaderni dei gruppi di lavoro dell'Ufficio delle Consigliere nazionali di parità a cura dell'Isfol e coordinate dalla referente uscente Donatella Ferrari.

Con il Gruppo di lavoro Azioni Positive, di cui sono stata referente in questo anno, si è lavorato al fine di individuare alcuni temi sui quali intervenire in maniera incisiva, affinché costituiscano uno strumento valido per l'attuazione dei principi di parità tra uomo e donna: i Piani Triennali di Azioni Positive, i Comitati Pari Opportunità e la Legge 53/2000. Ci si è soffermati in particolare sulla questione dei CPO, e nello specifico sul ruolo che la Consigliera di parità può ricoprire per facilitarne l'azione, affinché questi organismi costituiscano un valido strumento di lavoro nell'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomo e donna sul luogo di lavoro.

Questi tre temi sono stati scelti alla luce delle loro potenzialità ancora inesprese, che hanno bisogno di essere valorizzate: sono degli strumenti preziosissimi, ma vanno perfezionati e ottimizzati.

Il gruppo ha ritenuto fondamentale una certa apertura e discussione verso l'esterno, riunendosi spesso e considerando fondamentale l'incontro con diversi interlocutori istituzionali, *promotori* di Azioni Positive, cercando di stabilire un confronto produttivo, che mettesse in luce le esigenze comuni e le possibilità di miglioramento: abbiamo incontrato, durante le nostre riunioni, che si sono svolte a cadenza mensile, varie figure dal colloquio con le quali sono emersi molti spunti di riflessione

- Il **25.10.2005** si è svolto il **primo incontro**, durante il quale sono stata nominata referente e Fato Luwanga Nuru vice referente e sono state formulate le proposte per la programmazione dell'attività annuale e in particolare:

Alla referente:

- Rapporti istituzionali con Comitato P.O. Ministero del Lavoro, Commissione P.O. Ministero PP.OO., Collegio Istruttorio Ministero del Lavoro, Funzione Pubblica, INPS, INAIL, ARAN etc ...

¹ Relazione svolta dalla referente del Gruppo durante l'incontro della Rete Nazionale delle Consigliere di parità del 6 e 7 luglio 2006.

- Rapporti con ISFOL, per la nuova convenzione che preveda la predisposizione dei questionari in materia di P.O. da distribuire a tutti i soggetti interessati e attraverso la collaborazione con l'ANCI e l'UPI;

Raffaella Gallini

- Attività con la Funzione Pubblica e con il Comitato;

Fato Luwanga Nuru e Barbara Busi

- Attività con gli Ordini Professionali per sollecitare tavoli di partenariato con le Consigliere di parità;

Giustina Cinquegrana

- Attività con Ispettorato per il controllo dei progetti finanziati ex L. 125/1991 e conoscenza dei controlli effettuati sui progetti finanziati ai sensi dell'art. 9 Legge 53/2000;

Eva Carmen Carbonari

- Protocolli d'intesa, piani sulla Sanità e C.C.I.A.A.;

Luisa Festa referente e Fiordelisa Leoni come supplente

- Delegate al gruppo di studio sui Bilanci di Genere;

Loredana Urbini

- Comunicazione del gruppo, sito e quaderno;

Luisa Festa, Lucia Senese e Emanuela Zambotti

- Delega per il gruppo sui P.A.P, ove se ne disponga la costituzione alla rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità.

- Il **16.01.2006**, in occasione dell'incontro con la vicepresidente della Commissione Nazionale Pari Opportunità si è illustrato il lavoro svolto dalla Commissione Nazionale Pari Opportunità, che ha lavorato anche sulla mappatura delle Commissioni Pari Opportunità regionali e provinciali, organizzando a tale scopo riunioni con le organizzazioni sindacali, datoriali e con gli ordini professionali. È stato elaborato, inoltre, un progetto di supporto alla creazione di Commissioni per le Pari Opportunità che favoriscano la diffusione di un'ottica di genere e il coinvolgimento delle donne nei loro ambienti lavorativi e di associazionismo. L'incontro ha avviato una attenta riflessione sull'opportunità di attivare un coordinamento dei CPO in ordine alla possibilità di incentivare un collegamento più stretto fra la Commissione e il gruppo di lavoro Azioni Positive. Sarebbe interessante designare un membro della Commissione affinché partecipi alle riunioni del gruppo e parimenti un membro del gruppo che assista agli incontri della Commissione.

- Il **24.02.2006** si è tenuto un incontro con la **Dott.ssa Brinchi** della Uil, durante il quale, grazie alla presenza della rappresentante di una delle Organizzazioni Sindacali, si è lavorato per valorizzare gli organismi di P.O. presenti e deputati a promuovere azioni positive. Si è valutata l'opportunità di realizzare una mappatura delle commissioni e dei comitati P.O. e delle azioni messe in campo dagli stessi onde costruire una rete ed una metodologia di lavoro comune. Una mappatura completa dei comitati, si rende necessaria per verificare quali siano effettivamente funzionanti e quali invece esistano solo sulla carta. Questa, inoltre, potrebbe favorire anche l'intervento dei sindacati. in

alcune tipologie di attività (call center e centri di servizio), infatti, il sindacato è perlopiù assente, quando invece, essendo un organo rappresentativo, potrebbe essere un punto di riferimento in tali situazioni.

- Il **31.03.2006** c'è stato l'incontro con i rappresentanti dei CPO maggiormente rappresentativi e con le OO.SS.

Erano presenti all'incontro i seguenti CPO: CPO ministero Giustizia, CPO INPS, CPO MEF, FUNZIONE PUBBLICA, CPO INAIL, CPO ANAS, CPO CONSIGLIO NAZIONALE FORENSE, CGIL e CISL.

L'incontro è finalizzato ad attivare una rete tra consigliere e CPO. Oltre allo scambio delle proprie esperienze, la discussione si è incentrata sugli strumenti da attuare per valorizzare l'azione dei CPO e sulla creazione di un eventuale coordinamento. Per le difficoltà incontrate nella costituzione di un coordinamento, ed in particolare nell'individuazione di un soggetto preposto a tal fine, si è preferito in alternativa proporre la creazione di un Forum di discussione tra Consigliere e CPO, facendolo precedere da un protocollo d'intesa.

Inoltre sono state affrontate le problematiche relative al decentramento territoriale dei CPO di alcuni Enti, come per esempio l'Inps e l'Inail ecc..., non previsto ancora nei contratti decentrati. L'argomento risulta particolarmente rilevante in considerazione del fatto che crea difficoltà alla realizzazione dei piani triennali a livello territoriale.

È stata ribadita la necessità di un monitoraggio dei CPO a livello nazionale e territoriale e di avviare la discussione sul suo coordinamento. A breve termine si è, comunque, ipotizzato di organizzare un forum nazionale tra la rete nazionale delle consigliere e i CPO nazionali (regionali e provinciali.) finalizzato ad uno scambio di buone prassi.

- Il **20.04.2006** è stata la volta dell'incontro con **Grazia Morra** Responsabile Coordinamento CPO Università. Questa riunione ha offerto l'occasione per illustrare il funzionamento dei CPO Universitari e del Coordinamento autonomo conquistato dagli Atenei, evidenziandone pregi, differenze e criticità, nonché peculiarità rispetto agli altri CPO, con particolare riferimento all'autonomia delle Università, alla diversa organizzazione che il CPO può assumere e delle diverse categorie che vengono rappresentate al loro interno.

Il coordinamento ha predisposto un kit, contenente alcune regole fondamentali ed una sorta di regolamento unico che espone le linee guida, come la creazione di un capitolo di spesa assegnato alle attività dei CPO ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2000

- Incontro con **Giuseppina Rizzolo**, referente del CPO della Corte dei Conti volto al conoscere l'esperienza del CPO del suddetto organo, evidenziando pregi e criticità, tra cui la mancanza di fondi per la fattiva attività del CPO.

L'incontro ha portato alla proposta di un emendamento alla proposta di una modifica dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (ex art. 7 comma 5 D.Lgs. 196/2000), con la creazione di un capitolo ad hoc sul quale gravino i fondi destinati alle attività dei CPO: alla stregua della circolare della Funzione Pubblica per l'attivazione degli Urp, si pensa, ad esempio, di destinare una percentuale del bilancio dell'amministrazione, anche solo un 1% da destinare alle attività delle azioni positive e dei CPO.

La riunione ha portato altresì ad una riflessione sulla questione del coordinamento, considerato che esiste già il coordinamento di tutti i Comitati dei Dirigenti presso la Funzione Pubblica e sull'opportunità di condurre una indagine a livello europeo, data la mancanza di una panoramica a livello europeo sul tema.

Punti analizzati dal Gruppo di lavoro Azioni Positive nell'anno 2006

PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE

1. Rispetto ai Piani Triennali di Azioni Positive, voglio ricordare che il Decreto Legislativo n. 196, ha demandato alle Consigliere di parità nazionali, regionali e provinciali l'assistenza nella realizzazione e nel monitoraggio dei piani triennali di azioni positive adottati da parte delle Amministrazioni dello Stato e degli Enti Locali (art. 7, comma 5) ripreso oggi dall'art. 48 del D.Lgs. 198/2006.

Le amministrazioni pubbliche in collaborazione con le rappresentanze sindacali ed il Comitato per le Pari Opportunità nonché con le Consigliere ed i Consiglieri di parità territorialmente competenti, sono chiamate a predisporre un piano di durata triennale, che promuova le azioni tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.

Nonostante la grande valenza teorica di tale norma, che prevede, tra l'altro, una sanzione in caso di mancato adempimento in base alla quale: "le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti ... non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette", ad oggi risulta difficile metterla in pratica concretamente, perché permangono dei dubbi circa la corretta interpretazione della legge. Da allora il gruppo Azioni Positive della Rete nazionale delle Consigliere di parità e il Comitato Nazionale di Parità del Ministero del Lavoro hanno più volte sollecitato il Dipartimento per la Funzione Pubblica al fine di emanare un atto di indirizzo rivolte alle amministrazioni destinatarie dell'obbligo

- Il Comitato Nazionale per le Pari opportunità del Ministero del Lavoro nel 2001, in riferimento al su citato articolo del D.Lgs.196/2000, ha interpellato il Dipartimento per la Funzione Pubblica, in occasione della scadenza della presentazione dei piani (30 giugno 2001), con l'obiettivo di predisporre un atto di indirizzo rivolto alle pubbliche amministrazioni per richiamare la loro attenzione sull'importanza dell'adempimento in discorso, senza ottenere alcuna risposta.

- Il Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale (art. 125/91) ha, successivamente, inviato alle Consigliere di parità il parere in riferimento all'art. 7 comma 5 del D.Lgs. 196/2000. Tale parere è stato un atto di notevole importanza, poiché ha permesso alle Consigliere regionali e provinciali di avviare in occasione della scadenza (30 giugno 2001) i primi atti amministrativi per invitare gli Enti Locali (regioni, province e comuni) a predisporre ed adottare i piani triennali di azioni positive nonostante i dubbi circa una corretta interpretazione della legge.

- Il 21 maggio 2003 si è tenuto presso il Ministero del Lavoro un incontro tra il Gruppo di lavoro azione positive della rete nazionale delle Consigliere di parità e il dott. Miglio del Dipartimento della Funzione Pubblica proprio sull'obbligo delle azioni positive nella Pubblica Amministrazione. La questione è stata, poi, rimessa all'ordine del giorno degli incontri del nuovo Gruppo di Azioni Positive che si sono tenuti il 30 settembre ed il 20 ottobre 2004 e ripresi in presenza dei responsabili del Progetto Cantieri Donne e leadership e della Vice Presidente del Comitato Nazionale Pari Opportunità del Ministero del Lavoro.

Nel corso dell'incontro del 30 settembre 2004 il Gruppo di Azioni Positive ha incontrato i responsabili del progetto Cantieri "Donne Leadership, della Funzione Pubblica per uno scambio di buone prassi e dove sono stati tratti alcuni risultati. Durante l'incontro del

20.10.2004 del Gruppo delle Azioni Positive, l'avv. Mari Antonietta Russo, Consigliera di Viterbo, ha ribadito che la mancanza di strumenti concessi alla Consigliera di parità per la applicazione delle sanzioni in caso di mancato adempimento vanifica la portata della norma.

In data 19 settembre 2005, con prot. N. 15/001560°6, il Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità e Pari Opportunità nel Lavoro ha risposto alla ulteriore richiesta del Gruppo di Azioni Positive della Rete delle Consigliere di parità sulla normativa che fissa il divieto per le Pubbliche Amministrazioni, indicando come soggetto legittimato a far valere l'esistenza del divieto " chiunque sia titolare di una posizione giuridica soggettiva in relazione all'effettuazione da parte delle singole Pubbliche Amministrazioni della procedura assuntiva".

Ad oggi, è stato necessario ribadire ancora la necessità di una circolare ministeriale da parte della Funzione Pubblica sull'art. 7 comma 5 del D.Lgs. 196, in riferimento al parere del Collegio Istruttorio, ma siamo in grado di avanzare proposte su azioni da intraprendere e di prendere atto delle azioni delle Consigliere di parità avviate sul territorio nazionale.

Su richiesta del gruppo di azioni positive, la Consigliera nazionale di parità ha inviato all'inizio dell'anno al Dipartimento Funzione Pubblica la richiesta di un sollecito per la istituzione di un tavolo di lavoro sui Pap al fine di attuare la circolare della funzione pubblica.

1. Alla luce del parere formulato dal Collegio istruttorio, il Gruppo ha proposto la costituzione di un gruppo di lavoro sui P.A.P. con la Funzione Pubblica. Il gruppo si è fattivamente costituito il 27.04.2006 alla presenza del Dipartimento della Funzione Pubblica, dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro, della Consigliera nazionale di parità, della Vice Presidente del Comitato Nazionale Pari Opportunità, del Dipartimento Pari Opportunità e della Referente del Gruppo di Lavoro Azioni Positive della Rete nazionale delle Consigliere e dei Consiglieri di parità. Dall'incontro è scaturita una discussione per la definizione di *una Direttiva Ministeriale per l'attuazione dei piani triennali di azioni positive*.

Una novità rispetto ai piani triennali di azioni positive è stata costituita dalla riunione del Gruppo di lavoro Azioni Positive del 22 maggio 2006, durante la quale, il gruppo ha predisposto una bozza di proposta di contenuti per la Direttiva per la Funzione Pubblica sull'attuazione dei Piani Triennali di Azioni Positive nel pubblico impiego.

Tale Direttiva esplicativa dovrebbe contenere idonee istruzioni volte a consentire alle Amministrazioni Pubbliche, che non vi abbiano già provveduto, a predisporre in maniera omogenea e puntuale Piani Triennali di Azioni Positive. Nello specifico, la Direttiva avrebbe la finalità di diffondere nella Pubblica Amministrazione i principi delle pari opportunità, far osservare l'obbligatorietà della legge e sviluppare la progettualità dei Piani Triennali di Azioni Positive. Il tutto può avvenire attraverso lo scambio di buone prassi in merito a strumenti concreti di autoanalisi sulle condizioni organizzative in ottica di genere e di soluzione dei problemi connessi alla discriminazione sessuale.

Si elenca qui di seguito le osservazioni delle Consigliere di parità (Festa, Ferrari, Busi, Fato, Carbonari) per la proposta degli obiettivi da raggiungere:

- ➔ Garantire che vengano definiti ed attuati i Piani Triennali di Azioni Positive a tutti i livelli degli Enti Pubblici su cui ricade l'obbligo ai sensi dell'art. 7 comma 5 D.Lgs. 196/2000.
- ➔ Garantire che vengano costituiti ed attuati i Comitati Pari Opportunità previsti per contratto.
- ➔ Garantire il riconoscimento del ruolo della Consigliera di parità ai fini del parere e della verifica nell'attuazione dei piani triennali di Azioni Positive
- ➔ Procedere all'individuazione del soggetto legittimato all'applicazione della sanzione
- ➔ Garantire una percentuale (2% del bilancio pubblico) per le risorse dei Comitati Pari Opportunità
- ➔ Favorire la partecipazione ed il riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate
- ➔ Eliminare le discriminazioni e rimuovere gli ostacoli alle Pari Opportunità per donne e uomini (in particolare i problemi dell'accesso, ai concorsi, nella progressione di carriera, nei differenziali retributivi, nelle qualifiche e mansioni)
- ➔ Attuare uno studio approfondito sulla condizione e sui rapporti del personale dell'Ente
- ➔ Contrastare le molestie sessuali e morali con l'istituzione della consigliera di fiducia
- ➔ Attuare la formazione con interventi obbligatori sulle pari opportunità
- ➔ Promuovere la conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare

Con riferimento ai presupposti per il raggiungimento degli obiettivi della Direttiva, e conseguentemente per l'adozione dei Piani Triennali di Azioni Positive da parte del pubblico impiego, dalla riunione sono emersi come particolarmente importanti le seguenti questioni:

- ➔ Il Piano Triennale di Azioni Positive deve inserirsi in un processo che parta dall'analisi di genere del personale e preveda la consultazione di tutti i soggetti interessati per giungere alla definizione delle azioni specifiche e prevedere la realizzazione di azioni di monitoraggio e valutazione di quanto realizzato.
- ➔ Vanno chiaramente attribuite le responsabilità e il coinvolgimento diretto dei soggetti di riferimento (Comitati di Pari opportunità, Consigliera di parità e Organizzazione sindacale).

- ➔ Vanno individuate le fonti di finanziamento per la realizzazione delle azioni previste dal Piano proposto.
- ➔ Va assicurato il coinvolgimento preventivo e nel corso della realizzazione del Piano, degli organi di governo della struttura amministrativa nel suo complesso.
- ➔ Va definito un sistema di comunicazione interno, efficace, efficiente che accompagni la realizzazione del Piano.
- ➔ Il Piano deve avere una continuità temporale garantita anche dalla definizione di azioni di miglioramento conseguenti alle azioni di monitoraggio e di valutazione condotte.

Su intervento della Consigliera nazionale di parità e sulla base della documentazione prodotta dal Gruppo di Azioni Positive è stato elaborato in seguito, a cura dell'avv. Claudio Rizzo del Supporto Tecnico CLES la **“Piattaforma di lavoro per l’elaborazione di una direttiva sui piani triennali di azioni positive previsti dall’art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000 (ora art. 48 del codice delle Pari Opportunità presentata alla Rete Nazionale delle Consigliere di parità del 6-7 luglio 2006.**

Nella Piattaforma è stato sottolineato che “nell’attuale codice delle pari opportunità è venuta a mancare il termine entro il quale i piani devono essere predisposti “con conseguente indebolimento, in termini di effettività, dell’obbligo previsto dalla norma”.

CPO

2. Un altro punto di grande criticità, per il funzionamento del quale è necessario spendere molte energie, è costituito dai **Comitati per le Pari Opportunità** previsti dai propri contratti di lavoro e che hanno il compito di svolgere attività di studio, ricerca e formazione sui principi di parità, individuare i fattori che ostacolano l’effettiva parità tra donne e uomini sul lavoro, promuovere iniziative idonee a facilitare l’inserimento delle lavoratrici dopo l’assenza per maternità, proporre iniziative dirette a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro. I comitati sono organismi bilaterali, nati negli anni '80 e formati da rappresentanti dell’ amministrazione e da rappresentanti sindacali: un attore dotato di grandissime potenzialità, ma che mostra ancor alcuni problemi. Nell’analisi dei dati emersi con il confronto con i soggetti esterni invitati alle riunioni, abbiamo isolato alcuni elementi particolarmente critici.

Innanzitutto, è presente una situazione molto eterogenea a livello nazionale: i comitati non sono dovunque. Enti nazionali, come l’Inps o L’Inail, la Corte dei Conti hanno CPO centrali, ma non sedi dislocate dove, per contratto, è ancora impossibile creare dei Comitati locali, imprescindibili per il controllo capillare dell’applicazione di una buona prassi. Rispetto agli Enti Pubblici, la situazione è parimenti complessa: pur essendo presenti nei territori, i CPO non vengono invitati agli incontri, alle delegazioni trattanti, oltre a non disporre di un capitolo di spesa, elemento fondamentale per un eventuale intervento sulle pari opportunità.

Dalle riunioni del gruppo Azioni Positive, con i diversi interlocutori citati precedentemente, sono emerse delle proposte da porre in essere anche in merito ai CPO.

1. Mappatura dei CPO esistenti ed operanti sulla falsariga della ricerca del 1999. dell'Istat La ricerca sarà attivata a breve dall'Isfol, iniziando come primo step dalle Amministrazioni Centrali.
2. Creazione di una pagina web sul sito della Consigliera nazionale dedicata alle Azioni Positive ed ai CPO, contenente linee guida per la costituzione dei CPO, per la redazione del regolamento, nonché la normativa di riferimento in grado di diffondere buone prassi.
3. Creazione di un FORUM tra Consigliere e CPO i cui incontri si dovrebbero svolgere almeno due volte l'anno.
4. Emendamento al D.Lgs. 198/2006 per prescrivere, com'era stato fatto per gli Urp, la destinazione di una data percentuale delle risorse degli enti per l'attività dei CPO;
5. Proporre una ricognizione europea sul tema dei CPO e degli organismi Europei similari.

Legge 53/2000

3. Un terzo punto riguarda l'azione da svolgere sulla **legge 53/2000** che disciplina le Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città". È necessario, infatti, alla luce di quanto emerso dagli studi e dalle riunioni del gruppo, promuovere la predisposizione di protocolli d'intesa sulla legge 53/2000 e definire con maggior chiarezza il ruolo che la Consigliera può avere nella promozione dei progetti finanziati ai sensi dell'art. 9 di tale legge, che disciplina i progetti da porre in essere per tutelare e supportare i genitori-lavoratori.

Nel corso degli incontri sono stati avanzati alcuni protocolli d'intesa sull'art. 9 della legge 53 dalle Consigliere di parità di Forlì con un fondo di rotazione per le lavoratrici atipiche e quello di Parma.

Conclusioni e ringraziamenti

Il Gruppo, dall'analisi dei dati emersi, oltre a concentrarsi sui tre argomenti fondamentali, ha trattato anche delle conclusioni relative ad altri temi toccati in corso d'opera e propone alcuni suggerimenti:

1. richiedere una interpretazione del D.Lgs. 198/2006, onde verificare l'obbligatorietà della predisposizione dei PAP anche a livello locale degli enti nazionali;

2. data la necessità di avere un rapporto di collaborazione con gli ispettori, e atteso che tale necessità è trasversale ai diversi gruppi di lavoro esistenti in capo alla rete, promuovere un incontro specifico delle referenti dei gruppi sul rapporto con gli ispettori;
3. proporre maggior coordinamento con gli Ispettori della Funzione Pubblica, relativamente ai controlli sulla predisposizione dei PAP da parte delle PP. AA.
4. inviare lettera al CNEL e ISFOL per richiedere eventuali pubblicazioni prodotte sul tema dei P.A.P. e dei C.P.O.;
5. proporre maggior coordinamento con gli albi professionali al fine di promuovere azioni positive e tavoli di partenariato.
6. Definire con maggiore chiarezza il ruolo della Consigliera di parità nella verifica dei risultati dei progetti di azioni positive ai sensi degli articoli da 42 a 46 D.Lgs. 198/2006, nonché nella promozione dei progetti ai sensi dell'art. 9 della L. 53/2000.
7. Analisi del report su grado di conoscenza delle Amministrazioni pubbliche locali riguardo la figura e le funzioni della Consigliera di parità realizzato nell'anno 2004-2005.

A conclusione dell'esperienza di referente del gruppo, auspico che tutti gli elementi emersi da questi anni di studio siano utili al prossimo gruppo e che vengano svolte analisi approfondite sullo "stato dell'arte" di PAP e dei CPO. Ci auguriamo che il lavoro fin qui effettuato consenta di intervenire laddove necessario, facendo tesoro della buona prassi utilizzata da Enti come l'Inps e l'Università.

I Gruppi di lavoro della rete nazionale, sono di fondamentale importanza per rafforzare le funzioni delle Consigliere di parità, per accrescere l'efficacia della loro azione e per consentire lo scambio di informazioni, esperienze e buone prassi così come previsto dall'art. 19 del D.Lgs. 198/2006 (ex art. 4 comma 1,2,3.4, del D.Lgs. 196/2000).

Mi sento di sottolineare che è ancora carente un momento di raccordo fra i diversi gruppi: spesso capita di trattare gli stessi argomenti (protocolli d'intesa, art. 9 della 53, statistiche e bilanci nella Pubblica Amministrazione per i CPO-UPI ruolo degli ispettorati, ordini professionali ecc) o, addirittura, di invitare gli stessi soggetti esterni o esperti. Anche se i gruppi sono suddivisi in aree tematiche tutte noi rispondiamo ai compiti previsti dall'art. 15 del D.Lgs. 198/2006(ex art. 3 del D.Lgs. 196/2000).

Molto spesso, dunque, si potrebbe risparmiare tempo e rendere più proficuo e polifonico il lavoro se si trovasse uno strumento di comunicazione tra le referenti dei Gruppi, come potrebbe essere, ad esempio, lo scambio di sintesi di lavoro mensile o la realizzazione di incontri programmati. Ritengo, inoltre, che andrebbero sfruttati in maniera più proficua tutte le strutture di supporto tecnico.

Infine ci tengo a ringraziare innanzitutto la Consigliera di parità nazionale Dott.ssa Isabella Rauti, che ci ha permesso di relazionarci con i soggetti ed esperti esterni che hanno partecipato ai Gruppi di lavoro, nonché con i responsabili dei vari ministeri. Donatella Ferrari Consigliera di parità suppl. di Reggio Emilia che mi ha preceduto nella funzione di referente del gruppo, gettando le basi per il nostro lavoro di questi anni; Rafaela Gallini Consigliera di parità di Genova e vice presidente del Comitato Pari Opportunità, Fato Luwanga Nuru vicereferente e Consigliera di parità di Ravenna, Barbara Busi Consigliera di parità di Bologna e Eva Carbonari Consigliera di parità di Forlì nonché tutte le Consigliere di parità che hanno partecipato al Gruppo di Azioni Positive, l'Ufficio Nazionale, il gruppo Isfol e Cles che ci hanno supportato nello svolgimento dei lavori.

**Dott.ssa Luisa Festa Consigliera di parità Provincia di Napoli
Referente del gruppo Nazionale Azioni Positive**

PARTE I “Le Azioni Positive”

1.1 LE AZIONI POSITIVE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

a cura di Luisa Festa

Il terziario pubblico è diventato la zona di maggiore crescita di occupazione femminile negli ultimi trenta anni.

Dai dibattiti sulle Azioni Positive, organizzati in questi decenni, dalla fondazione Malagugini, Beccalli sono emerse le seguenti considerazioni sul rapporto fra le donne e la Pubblica Amministrazione:

Il terziario oltre ad essere il luogo di maggiore crescita dell'occupazione femminile è un'area di interessanti contraddizioni nel rapporto lavoratrici-utenti ed è anche “un'area di minima discriminazione, data la presenza di regole universalistiche”; ma è anche “un'area in cui si coglie una contraddizione nel rapporto tra garantismo di carriera e problemi dalla valorizzazione del lavoro femminile”.

Infatti l'organizzazione del lavoro nel Pubblico Impiego da un lato tutela il lavoro femminile, (scarsa differenziazione nella struttura salariale), dall'altro la rigidità delle carriere e “il fenomeno dei differenziali salariali”, ostacolano una politica di valorizzazione del lavoro femminile, che richiederebbe incentivi salariali e flessibilità nelle promozioni.

L'autrice mette in evidenza la differenza, in un confronto internazionale, di posizioni: negli altri paesi non c'è grande differenza tra il pubblico impiego e quello privato, è quindi stato possibile usare strumenti più flessibili per la promozione del lavoro femminile.

Negli Stati Uniti il governo ha utilizzato pienamente i suoi strumenti di pressione, di condizionamento sul Pubblico Impiego per imporre la promozione del lavoro femminile. Infatti, a partire dagli anni 60, non solo le Amministrazioni Pubbliche ma anche i Federal Contractors (cioè le Aziende che prendono commesse di lavoro dal pubblico), hanno osservato fin dall'inizio politiche di pari opportunità, pena la perdita del vantaggio dei contratti del governo. (1)

In Italia viene chiesto alla P.A., diversamente dal privato, di produrre bilanci di parità, senza inserire uno schema di sanzioni e di premi. In realtà in Italia non si approfitta della situazione particolare dell'impiego pubblico per imporre le politiche del personale che avvantaggiano le donne; mentre negli altri paesi - Canada, Inghilterra, Nuova Zelanda, paesi di lingua inglese - il Pubblico Impiego è stato il campo di massima sperimentazione delle politiche di equità salariale o del lavoro comparabile (Comparable Worth).

Sono interessanti alcune esperienze di inserimento delle donne in lavori tradizionalmente maschili; si tratta di esperienze circoscritte, ma di alto contenuto simbolico perché l'ingresso delle donne in lavori maschili mette in discussione un intero codice di comportamento: una “microcultura di lavoro” (2).

Dall'analisi di indagini svolte (in Piemonte, Lombardia, Marche, Emilia), come quella diretta dalle vigilasse del corpo di Polizia Municipale di Milano, risulta che nonostante la presenza di norme universalistiche nelle P.A. permangono nell'organizzazione rigidità e blocchi che confermano la segregazione per sesso, sia orizzontale, sia verticale.

Permane un'assunzione di donne a bassa qualificazione, mentre vengono assunti uomini con titoli di studio specializzato; già i livelli d'istruzione e i percorsi formativi prefigurano la segregazione.

A ciò si aggiunge, a parità di istruzione e qualificazione educativa, che le donne sono sotto inquadrate sin dall'inizio della loro carriera.

Vi è anche una diffusa mancanza d'informazione.

Alcune ricerche hanno messo in evidenza "il carattere sociale femminile" che si presenterebbe anche nel lavoro.

Sembra che le donne siano bravissime in quelle attività non previste dalle regole: stabilire un contatto umano, mettere creatività nelle risoluzioni di ostacoli; ma lo sono finché ciò non riguarda la "costruzione della carriera".

La studiosa americana Moss Kanter si chiede se questo disagio femminile nelle organizzazioni deriva dal fatto di essere donne o dall'essere meno privilegiate nella collocazione organizzativa?

In poche parole, l'essere meno tecnicamente inserite in un'organizzazione, non permette alle donne di accedere alle risorse informative utili al proprio lavoro per permettere un avanzamento di carriera (3). Un'ultima riflessione riguarda le figure professionali che dovrebbero realizzare la cultura delle pari opportunità nelle P.A. (p.es. operatrice di parità) oltre agli organismi previsti dalle istituzioni (Comitati di pari opportunità e Consiglieri di parità).

Le figure di "operatrici di parità o animatrici di parità" dovrebbero riuscire a rendere operative le proposte di azioni positive.

Un primo tentativo da parte della Funzione Pubblica è stato l'istituzione di una terza sezione dell'Osservatorio del pubblico impiego finalizzata "all'esame delle problematiche e le conseguenti proposte operative nella Pubblica Amministrazione" per l'occupazione femminile, a seguito dell'accordo intercompartimentale per il pubblico impiego, firmato il 18 dicembre 1985, dove una delle dichiarazioni congiunte tra sindacati e governo aveva come oggetto la parità tra uomo-donna.

Un decreto del 25 luglio 1986 (reso esecutivo all'inizio del 1987) recepiva la proposta, di formulazione della commissione nazionale per la realizzazione della parità tra uomo-donna presso la Presidenza del consiglio, di: integrare l'Osservatorio con "adeguato numero di presenza femminile, esperte e funzionarie" per "acquisire dati quantitativi e qualitativi e qualitativi concernenti la questione femminile nei vari comparti del pubblico impiego" e "promuovere lo sviluppo di carriera delle donne".

Il decreto dava all'Osservatorio, così integrato, nuove competenze, in particolare quella di "formulare proposte ed elaborare azioni positive per una migliore gestione delle risorse umane nel pubblico impiego con particolare riguardo al personale femminile".

In seguito a questa integrazione l'Osservatorio ha costituito un gruppo di lavoro interistituzionale con il compito di fare proposte in merito alle nuove competenze acquisite in materia di parità (4).

Inoltre con la circolare n. 12 del 24 marzo 1993 "Gestione delle risorse umane e pari opportunità, indirizzi applicativi direttive CE. Decreto Legislativo 3 febbraio n. 29, veniva indicato l'ufficio per la condizione femminile del Dipartimento della Funzione Pubblica a supporto per l'attuazione dei piani di azioni positive nella P.A. e raccomandava la istituzione dei comitati pari opportunità ove non fosse già avvenuto, il cui ruolo di riflessione, propositivo e consultivo si ravvisa indispensabile per la nuova gestione delle risorse umane.

La **Pubblica Amministrazione**, oggi, al fine di garantire la piena applicazione della normativa nazionale e comunitaria di osservanza dei criteri di uguaglianza di opportunità, sta realizzando, grazie anche alla Riforma della Pubblica Amministrazione,

dei grandi cambiamenti attraverso processi applicativi, con integrazione delle politiche di *mainstreaming* ed *empowerment*.

Note (1-2-3) B. Beccalli, *Le azioni positive e l'amministrazione pubblica*, in *Le azioni positive un primo Bilancio della legge 125/91*, Franco Angeli (Quaderni Malagugini), 1993.

Nota n. 4) G. Gilardi, *Contratti Nazionali di lavoro*, in *Parità e Conflitto*, Ediesse, 1993.

1.2 UNO SGUARDO DI GENERE NEGLI ENTI LOCALI DELLA PROVINCIA DI VARESE²

a cura della Consigliera di parità effettiva Gabriella Sberviglieri e Luisa Cortese
Consigliera di parità supplente della Provincia di Varese

Come è noto, la Pubblica Amministrazione rappresenta uno dei settori dove la presenza femminile risulta superiore alla media e, in diversi casi, maggioritaria. Non per questo si può affermare che nel pubblico impiego si sia raggiunta la parità tra uomo e donna e che l'occupazione femminile in questo settore non presenti criticità. Anche nel pubblico impiego, infatti, le donne faticano ad affermarsi nei luoghi decisionali più alti, vengono spesso impiegate in aree e funzioni non strategiche ma piuttosto in mansioni amministrative o esecutive, in alcuni casi (in misura superiore ai colleghi uomini) lavorano con contratti flessibili e, avendo ancora la maggior parte del carico di lavoro di cura e familiare sulle loro spalle, si trovano a dover affrontare le difficoltà legate alla conciliazione tra lavoro extra-domestico e responsabilità familiari.

Proprio per rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali in cui esse sono sottorappresentate e riequilibrare la presenza femminile nei luoghi di vertice, le Amministrazioni Pubbliche sono tenute a redigere i Piani Triennali di Azioni Positive (art. 2, comma 6, Legge 125/1991 e art. 7 D.Lgs. 196/2000); strumento, quello dei Piani Triennali di Azioni Positive, per la promozione della pari opportunità che è rimasto ampiamente inutilizzato. Partendo da questi dati generali, le Consigliere di parità della Provincia di Varese hanno avviato una ricerca sulla situazione del personale e sulle azioni di parità in due importanti settori della Pubblica Amministrazione, Enti Locali e Sanità, nel territorio di loro competenza.

L'indagine negli Enti Locali della provincia di Varese ha previsto l'invio di un questionario ai 141 Comuni e all'Amministrazione Provinciale per la raccolta di dati quantitativi, ma anche di informazioni qualitative, relative alla struttura, alla composizione del personale e alle azioni positive, sia rivolte al personale interno che all'utenza esterna, messe in atto dalle stesse Amministrazioni. Il questionario è stato debitamente compilato da 87 amministrazioni su 142, con una sovrarappresentazione dei comuni più piccoli ma, grazie alla collaborazione con la Ragioneria Generale dello Stato e la Ragioneria Provinciale di Varese, per molte domande è stato possibile ricostruire l'intero universo di riferimento, integrando i dati raccolti dall'Ufficio della Consigliera di parità con i dati che la Ragioneria raccoglie attraverso il Conto Annuale.

I principali risultati

² Ricerca presentata il 5 ottobre 2006.

Gli elementi più significativi che emergono dall'indagine sul territorio provinciale possono essere così sintetizzati:

- una presenza femminile maggiore rispetto alla media nazionale (61.5% vs. 47.6%) da far risalire in parte alla dimensione piccola della maggioranza dei comuni della provincia (la presenza femminile è in generale inversamente proporzionale alle dimensioni degli enti) e in parte alle caratteristiche socioeconomiche della provincia e al suo maggiore tasso di occupazione femminile.
- Nonostante, una sottorappresentazione delle donne nei livelli più elevati (26% tra i direttori generali, i dirigenti e i segretari comunali) solo di poco inferiore a quella che si registra nella media nazionale.
- Una forte connotazione di genere di molte aree funzionali (a prevalenza femminile le aree di Staff - 75%, Programmazione - 80%, Servizi alla Persona - 90%, a prevalenza maschile Manutenzioni ed Ecologia - 81%, Polizia Locale - 72%, Edilizia e lavori Pubblici - 55%).
- Una incidenza del part-time anch'essa maggiore rispetto alla media nazionale a conferma della stretta relazione che lega la presenza femminile alla diffusione del part-time (18.7 vs. 12.8%).
- Una correlazione inversa tra incidenza del part-time e posizione gerarchica: il part-time decresce nelle posizioni più elevate. Il fatto che, a parità di presenza femminile (54%) le qualifiche A e B presentino una incidenza molto maggiore di part-timers rispetto alla qualifica D (14,6 e 12,5 contro l'8,9) mette in evidenza una relazione ancora problematica tra part-time e crescita delle responsabilità, anche se non è dato capire se ciò dipenda da un atteggiamento femminile più favorevole all'impegno lavorativo a tempo parziale o da una resistenza delle amministrazioni a favorire l'accesso al part-time delle persone che occupano posizioni più elevate.
- In ogni caso, una prevalenza del part-time con un orario superiore al 50% (76% delle donne a tempo parziale), a indicazione di un'attenta ricerca di compatibilità tra le esigenze di conciliazione e quelle di reddito.
- Una difficoltà ad affrontare in modo strutturato e con una visione di medio termine lo sviluppo del personale attraverso l'iniziativa formativa (solo 12 tra le amministrazioni rispondenti hanno predisposto piani formativi).
- Un rapporto molto squilibrato tra uomini e donne nell'utilizzo dei congedi per esigenze di cura, in particolare per quanto riguarda la cura dei figli che ancora pesa quasi esclusivamente sulle spalle femminili (6.3 il tasso di congedo per le donne, 0.7 per gli uomini). Minori squilibri si registrano invece nell'utilizzo di congedi per malattia dei genitori e gravi motivi familiari.
- Sul piano organizzativo, una tendenza crescente al ricorso a forme di esternalizzazione (78% delle amministrazioni rispondenti si è avvalsa di soggetti esterni per lo svolgimento di attività/servizi di propria competenza e di carattere continuativo) sia nell'area dei servizi ausiliari (dove la presenza femminile non è in genere maggioritaria) sia nell'area dei servizi amministrativi e sociali dove invece la quota di occupazione femminile è molto elevata.
- Una debolezza diffusa sia nella promozione di azioni positive verso l'interno (in nessuna delle amministrazioni rispondenti è presente il Comitato Pari Opportunità e solo 5 comuni hanno predisposto i Piani Triennali di Azione Positiva) sia nella istituzione di organismi politico-istituzionali dedicati alla promozione della parità e del mainstreaming di genere (la Consulta Femminile è presente solo a livello provinciale, solo in 3 Comuni sono state date le deleghe alle Pari opportunità, in un solo Comune è stato istituito un Assessorato e nello stesso comune è anche stato

creato un ufficio che si occupa nello specifico delle pari opportunità, ufficio che è presente anche nell'Ente Provincia di Varese).

Le linee guida

In grande sintesi, una situazione che nelle sue ombre e nelle sue luci risulta fortemente condizionata dalla ridotta dimensione degli enti locali che rappresenta e che, proprio per questo, appare difficilmente modificabile se non attivando modalità cooperative che permettano di unire gli sforzi dei piccoli enti e potenziando un ruolo di promozione e di supporto della Provincia.

Proprio partendo da questa osservazione, tre sono le linee guida su cui, a nostro giudizio e facendo riferimento a prassi già sperimentate in altri contesti, il sistema delle autonomie locali provinciali potrebbe utilmente muoversi:

- **istituzione di Comitati Pari Opportunità intercomunali**, che vedano la presenza di tutti i comuni partecipanti e delle organizzazioni sindacali territoriali ed il supporto della Consigliera di parità, con il compito di elaborare Piani triennali di azione positiva a valenza intercomunale e di promuovere in tutti i comuni la valorizzazione delle risorse femminili, attraverso iniziative formative, azioni di sensibilizzazione e formazione dei dirigenti comuni, in modo da raggiungere la massa critica necessaria alla gestione di interventi di questo tipo preclusi agli enti di piccole e piccolissime dimensioni;
- **elaborazione dei Piani Triennali di azione positiva da parte degli enti di maggiori dimensioni**: gli Enti di maggiori dimensioni possono svolgere un ruolo di traino nei confronti dei Comuni minori, qualificando le loro azioni come buone prassi e contribuendo a diffondere tra i diversi attori istituzionali l'attenzione al tema del genere e alla valorizzazione di tutte le risorse presenti nel territorio;
- **costituzione di una rete delle elette negli enti locali della provincia** per promuovere iniziative comuni sui temi del mainstreaming di genere. In questa rete la Provincia potrebbe svolgere un'azione fondamentale di promozione e di sostegno, creando occasioni di scambio e di trasferimento di buone pratiche, sostenendo e accompagnando le realtà non ancora attive sul tema e migliorando le capacità di azione delle/dei funzionarie/i e delle amministratrici, attraverso la circolazione dei saperi e delle esperienze.

PARTE II “I Piani Triennali”

2.1 I Piani triennali di Azione Positiva e azioni positive nella pubblica amministrazione

Le azioni positive, nate negli Stati Uniti negli anni sessanta e in risposta alla discriminazione razziale, hanno ormai un posto centrale nelle politiche di parità.

In Europa, nascono negli anni 80 come strumento per rimuovere tutte le forme di discriminazione nei confronti delle lavoratrici e favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne.

In Italia le azioni positive trovano fondamento giuridico nella legge n. 125 del 10 aprile 1991 (ora abrogata) ed in essa vengono definite tali quelle misure che rimuovono *“gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione delle pari opportunità”*.

Da allora si è dato inizio ad un cammino che però non può dirsi ancora concluso.

Questo primo intervento normativo tentò di incentivare l'utilizzo delle azioni positive creando due percorsi paralleli nel settore privato e in quello pubblico, prevedendo, da un lato, la possibilità per le imprese private di accedere ad appositi finanziamenti per la realizzazioni di progetti o programmi di tali azioni e, dall'altro, ponendo l'obbligo alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle regioni, alle province, ai comuni e a tutti gli enti pubblici non economici, di predisporre piani triennali di azioni positive.

Tra le disposizioni modificative della legge 125/1991, recate dal D.Lgs. n. 196/2000, da segnalare, in tema di azioni positive, l'obbligo delle amministrazioni pubbliche di predisporre un piano di durata triennale - sentite le rappresentanze sindacali ed il comitato per le pari opportunità nonché le Consigliere ed i Consiglieri di parità territorialmente competenti - di azioni tendenti ad assicurare, nel loro ambito, la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. In particolare, si dovranno prevedere azioni positive che riequilibrino la presenza femminile nelle attività e nelle posizioni di lavoro ove sussista un divario tra i generi non inferiore a due terzi. Al riguardo, in occasione di assunzioni e di avanzamenti selettivi, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale dei candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile deve essere sorretta da una esplicita ed adeguata motivazione..

Inoltre, sempre all'art. 7 la legge sanziona la mancata predisposizione dei piani triennali, con l'impossibilità per l'ente di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alla categorie protette.

L'art. 7 del D. Lgs. 196/00 ha esteso agli enti pubblici la possibilità di chiedere *“al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma obiettivo”*, nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di azioni positive che si intendono promuovere.

Inoltre, sempre all'art. 7 la legge sanziona la mancata predisposizione dei piani triennali, con l'impossibilità per l'ente di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alla categorie protette.

Tale sanzione, però, non ha determinato, come conseguenza immediata, l'automatica elaborazione dei piani triennali nelle pubbliche amministrazioni.

Infine dal 15 giugno 2006 è in vigore il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, approvato con D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 nel quale sono state riorganizzate le norme in materia di pari opportunità.

L'uso combinato di incentivi per i privati finalizzati ad azioni positive e l'obbligo di predisposizioni dei piani per le Pubbliche Amministrazioni è oggi un esempio significativo di mainstreaming, si tenta cioè di riorganizzare una pezza importante del mondo del lavoro nell'ottica di genere e si tende, quindi, anche ad un cambiamento di carattere culturale.

Un ruolo fondamentale in questo lungo processo lo rivestono i vertici aziendali o i vertici della Pubblica Amministrazione che, inevitabilmente, si scontrano con le resistenze e lo scetticismo che si innestano di fronte ad iniziative innovative che chiamano cambiamenti sostanziali di valori e di cultura.

Il successo di un piano di azione positiva è infatti fortemente condizionato dall'atteggiamento dei vertici dell'azienda o dell'ente. Dal momento che esso prefigura anzitutto un cambiamento della cultura organizzativa, il messaggio che viene dai vertici è molto importante per assicurare la credibilità del piano.

Immediatamente dopo l'impegno dei vertici aziendali, fondamentale è l'attività di comunicazione che accompagna il piano triennale:

- sul versante interno la comunicazione supporta una campagna di marketing interno del progetto e agisce da catalizzatore periodico degli interessi di tutti gli attori: lavoratrici, lavoratori, dirigenti, rappresentanti sindacali
- sul versante esterno, alimenta l'attenzione degli attori esterni che a sua volta funziona da sostegno e da propellente dell'avanzamento del piano: una volta comunicato, è difficile che il piano venga abbandonato o messo ai margini. Il ritorno della comunicazione esterna in chiave di immagine (modernizzazione, superamento degli stereotipi culturali, lungimiranza, responsabilità sociale..) agisce da volano e da acceleratore delle iniziative.

Infine, il cammino intrapreso dal legislatore nell'attuazione del principio di pari opportunità risponde alla necessità di garantire, oltre che l'uguaglianza formale, anche l'uguaglianza sostanziale, ma vi è sempre più consapevolezza che l'eliminazione delle disparità che esistono per le donne nell'accesso al lavoro, nelle progressioni di carriera, nella vita lavorativa e una contestuale riorganizzazione e redistribuzione del lavoro, determinerebbe anche una migliore utilizzazione del patrimonio di risorse umane sia nel settore pubblico che in quello privato.

2.2 Lo stato dell'arte dell'attuazione dei Piani Triennali di Azioni Positive

La situazione dello stato di applicazione dei Piani Triennali di Azioni Positive in Italia è estremamente eterogenea, per area geografica e tipologia di Ente.

Numericamente, da un'analisi condotta con le Consigliere di parità regionali e provinciali, ad oggi sono stati presentati circa 160 Piani Triennali.

Si possono individuare tre fasi di attuazione, a seconda dell'articolazione e del dettaglio dei Piani

Ad una prima fase di attuazione vanno ricondotti quegli enti che sono alla prima triennialità dei Piani, che appaiono perciò dichiarazioni di intenti, più che veri e propri strumenti di programmazione. I Piani Triennali riconducibili a questo livello presentano un livello di dettaglio molto poco definito, in particolare non individuano le strategie di azione da mettere in atto, né le attività da implementare. Vengono descritti, nella maggior parte dei casi, gli obiettivi da raggiungere, ma non le modalità attraverso cui tali obiettivi vanno perseguiti.

Alcuni enti sono alla seconda fase di attuazione dei Piani, quelli della correttezza formale. Individuano, cioè, diversi livelli di intervento, definiscono in maniera chiara le priorità, gli obiettivi, i risultati attesi e le azioni da mettere in atto.

Un numero significativo di enti è ad una fase avanzata di attuazione. Ad una correttezza formale e ad una notevole coerenza interna (corrispondenza tra obiettivi, azioni e risultati attesi), i Piani Triennali di alcuni enti aggiungono una notevole dose di innovatività su diversi versanti. In primo luogo in merito all'analisi di contesto, fondamentale per avviare un ragionamento mirato. Infatti, l'analisi sulla composizione di genere del personale della Pubblica Amministrazione dovrebbe costituire la base conoscitiva indispensabile per programmare gli interventi e orientarli al superamento delle eventuali discriminazioni.

In secondo luogo in merito all'articolazione in aree di intervento, che individua le priorità di azione (è il caso del Piano Triennale della Provincia di Genova, articolato nelle aree: diritti, conciliazione dei tempi, accessibilità, mobbing e molestie sessuali, politiche del lavoro, formazione, comunicazione e partecipazione). In terzo luogo in merito alle azioni, prevedendo, cioè, interventi particolarmente originali o integrando le azioni con quelle di altri documenti di programmazione locale. Un ultimo elemento di innovazione è dato dalla previsione, nel Piano Triennale, della sperimentazione del Bilancio di Genere, strumento di accountability particolarmente innovativo che deve però essere previsto alla fine di una fase di pianificazione e di progettazione di interventi coerenti con il contesto di riferimento e con gli obiettivi individuati. Infine, particolare attenzione va posta nell'individuazione delle risorse per mettere in atto le azioni. I Piani più avanzati individuano il costo di ogni intervento e indicano il Fondo cui attingere.

Si sottolinea come sia stato avviato un processo di trasferimento di buone pratiche, auspicato dalle nuove forme di governance delle Pubbliche Amministrazioni, grazie al quale le esperienze positive realizzate nei territori in cui si è ad una fase più avanzata di attuazione delle politiche di genere, vengono rielaborate da territori che per la prima volta redigono i Piani.

2.3 Buone Prassi

2.3.1 Piani triennali di Regioni

2.3.1.1 Piano Triennale della Regione Toscana

Piano di azioni positive per le dipendenti regionali 2004-2006

Presentazione

Nella formulazione del piano di azioni positive si sono posti i seguenti obiettivi ritenuti prioritari:

- rimuovere gli ostacoli che impediscono la realizzazione di fatto di pari opportunità nel lavoro attraverso iniziative formative specifiche per l'ampliamento delle competenze professionali;
- garantire il riequilibrio della presenza femminile nelle posizioni apicali e l'avanzamento di carriera delle donne in considerazione della sussistenza del noto "tetto di vetro";
- favorire politiche di conciliazione tra vita professionale e familiare;
- garantire una maggiore visibilità e riconoscibilità alle azioni attuate dall'amministrazione in merito alle politiche di pari opportunità.

Azioni proposte

1. Iniziative di formazione

- Formazione a distanza per le/i dipendenti in telelavoro.
- Favorire l'accesso alla formazione per le dipendenti che rientrano dalla maternità attraverso la stipula di un "patto formativo" in cui vengono programmati 3 corsi di formazione da effettuarsi dopo il rientro in servizio tenendo conto dell'orario giornaliero di servizio (che durante il primo anno di vita del bambino è ridotto).
In ottemperanza al disposto dell'art. 8 comma 3 L.R. 32/92 per cui *"la Regione si impegna a promuovere forme di aggiornamento professionale, previa verifica dei bisogni di formazione, per le lavoratrici madri che si siano assentate dal servizio ai sensi della Legge n. 1204/1971"*.
- Progettazione e realizzazione di corsi di formazione su "Modelli di gestione delle diversità" da destinare al personale che gestisce risorse umane, al fine di apprendere a praticare la valorizzazione delle diversità, in particolare di genere.
- Progettazione di un corso formativo sulla Responsabilità sociale finalizzato alla certificazione integrata di cui al punto 5).
- Agevolare la partecipazione ai corsi di formazione dei dipendenti: prevedere sedi più vicine al posto di lavoro e orari che conciliano lo svolgimento degli impegni familiari.

2. Iniziative di informazione

- Elaborazione del “rapporto annuale sul personale” redatto ai sensi dell’art. 9 della L. 125/91 e dell’art. 6 della L.R. 32/1992 con lo scopo di fornire lo “stato” e le dinamiche della situazione occupazionale in Regione Toscana e diffusione con interventi mirati in particolare nei confronti del personale regionale.
- Informazione costante alle/ai dipendenti assenti per maternità, in aspettativa per motivi personali o familiari o comunque assenti per lunghi periodi attraverso la spedizione a domicilio di newsletter, che consiste nella stampa di notizie estratte dalla intranet, relative a: assunzioni, dimissioni, avanzamenti di carriera del personale, formazione (tipologia e tempistica dei corsi) concorsi, modifica delle strutture regionali, novità sul rapporto di lavoro ecc...
- Aggiornamento e spostamento su internet del sito “Pari opportunità”, al fine di allargare lo spazio di informazione e discussione per tutti i dipendenti interessati e per altri eventuali interlocutori.
- Realizzazione di un seminario/convegno sulla tematica della conciliazione dei tempi ai sensi della L. 53/2000 e sostenibilità della città per la donna lavoratrice.

3. Iniziative volte alla conciliazione della vita professionale e familiare

- Stipula di convenzioni per l’utilizzo da parte dei dipendenti di servizi per l’infanzia, centri estivi e centri per l’assistenza agli anziani (vedi art. 13 L.R. 32/92 per cui *“nei piani di azioni positive saranno previsti interventi diretti ad agevolare il superamento di problemi connessi alla chiusura stagionale delle strutture pubbliche della scuola materna ed elementare, anche attraverso forme di convenzionamento con strutture esterne e comunque con esclusione di misure rivolte singolarmente ai dipendenti”*).
- Valutazione della fattibilità della realizzazione di un asilo nido aziendale ai sensi della vigente legislazione in materia.
- Sulla base del principio generale di non discriminazione del lavoratore part-time rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile, affermato dall’art. 4 del D.Lgs. 61/00, si propone di intervenire sulla vigente disciplina del rapporto di lavoro part-time nel modo seguente:
 - estensione anche al lavoratore part-time dell’orario continuativo negli stessi casi previsti per il lavoratore a tempo pieno (es. possibilità del lavoratore p/t con figlio inferiore a 14 anni di effettuare la prestazione lavorativa giornaliera di 7,12/6,18 in maniera continuativa);
 - possibilità anche per il lavoratore part-time di effettuare prestazioni di lavoro aggiuntivo con facoltà di recupero delle ore nei mesi successivi (in attuazione dell’art. 6 comma 2 e 5 del CCNL del comparto Regioni Autonomie Locali del 14.09.00).

4. Iniziative volte a favorire lo sviluppo di carriera

- Per riequilibrare la presenza femminile soprattutto nella qualifica dirigenziale occorre porre attenzione costante alla composizione per sesso delle Direzioni

generali, rispetto all'attribuzione di personale neoassunto o vincitore di selezioni interne, e di preferenza agli ingressi femminili a parità di professionalità, nei trasferimenti da altri Enti e nei contratti a tempo determinato (in attuazione dell'art. 7 comma 5 del D.Lgs. 196/2000).

- Valorizzare i dipendenti pubblici con professionalità specifiche (individuate attraverso la mappatura delle competenze).
- Incentivare il sistema di monitoraggio dei partecipanti (e non solo delle partecipazioni) alle attività formative suddivisi per genere allo scopo di evidenziare le opportunità di sviluppo professionale offerte alle donne.
- Attenzione al rispetto del diritto della lavoratrice che rientra dalla maternità di essere adibita alle mansioni da ultimo svolte o a mansioni equivalenti, come prevede l'art. 56 del D.Lgs. 151/01.

5. Iniziative varie

- Continuazione dell'iniziativa "guida al comportamento delle dipendenti e dei dipendenti regionali": coordinamento delle disposizioni della guida con la previsione del codice di comportamento allegato al CCNL del 22.01.04 e con l'art. 8 dello stesso CCNL nonché introduzione della "Consigliera di Fiducia".
- Favorire la mobilità interna dei dipendenti e rendere il meccanismo previsto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del 13.03.00 e del 15.11.01 trasparente (es. mediante la visualizzazione del numero delle domande presentate sulla intranet).
- Coinvolgimento³ del CPO nel percorso che la Giunta Regionale intraprenderà per il conseguimento della Certificazione etica integrata dei propri Uffici regionali, obiettivo per il quale dovrà essere costituito un apposito Gruppo di lavoro come previsto dal progetto in corso di approvazione;
- Promozione di eventuali partecipazioni dell'Ente a progetti europei sulle pari opportunità, anche tramite il necessario ed opportuno coinvolgimento delle diverse Direzioni Generali competenti;
- Supporto alle iniziative che il Comitato e l'Assessorato all'Organizzazione e S.I. ritengano necessarie per l'elaborazione di politiche e la partecipazione ad azioni di informazione e promozione delle pari opportunità tramite la disponibilità di risorse umane e finanziarie;

³ Il coinvolgimento è determinato dal fatto che trattasi di un approccio graduale, la cui prima fase (del progetto) prevede la certificazione di un "Codice di responsabilità" che individui i processi chiave da sottoporre a verifica di un ente esterno di certificazione relativamente alle norme ISO 9001 VISION 2000, ISO 14.000 - Regolamento EMAS, SA 8000, e poiché il CPO è organismo di consulenza per la Giunta Regionale che ha compiti di individuazione di fattori di ostacolo alle P.O. e di verifica e di promozione di iniziative ed interventi correttivi.

2.3.2 Piani triennali di Province

2.3.2.1 Piano triennale della Provincia di Perugia

**Piano triennale di Azioni Positive
della Provincia di Perugia
2002-2004**

(D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196)

***“Integrazione della dimensione delle Pari Opportunità
nelle strategie di governo e sviluppo organizzativo
dell’Ente”***

PREMESSA

Il Piano di azioni positive di seguito rappresentato tende ad assicurare, nell’ambito della Provincia di Perugia, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, possono impedire la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro fra uomini e donne, ai sensi della legge 125/91 *“Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro”*, dell’art. 7 del D.Lgs. 23 maggio 2000, n. 196 *“Disciplina dell’attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive, a norma dell’art. 47, comma 1, della legge 17 maggio 1999, n. 144”*, nonché dell’attuazione del principio di uguaglianza sostanziale uomo-donna nella rappresentanza istituzionale soprattutto alla luce delle recenti riforme costituzionali (legge costituzionale n. 3/2001).

Tale piano, ai sensi del suindicata normativa di riferimento, viene sottoposto, in relazione alla sfera di competenza territoriale, al parere obbligatorio dei seguenti soggetti:

- Commissione d’Ente pari opportunità della Provincia di Perugia;
- Consigliera di parità Provincia di Perugia;
- Consigliera di parità Regione dell’Umbria;
- Confederazioni e organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Si precisa a tal fine che il parere richiesto agli organismi di parità ha natura obbligatoria ma non vincolante; esso non può costituire in ogni caso una mera presa d’atto del Piano sottoposto al vaglio, ma deve contenere un giudizio di congruità dello stesso rispetto alle finalità di cui all’art. 1 della legge 125/91 (vedi parere Collegio istruttorio del Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

IL CONTESTO

L’attività della Provincia di Perugia ha già consentito, nel corso degli anni, di riconoscere e legittimare, all’interno dell’Ente, la cultura di genere, e il valore delle *“azioni positive”* attraverso il proprio Statuto e Regolamenti, nonché attraverso l’istituzione di un Assessorato, della Commissione e di un Ufficio Pari opportunità.

Si tratta ora di agire sul *“sistema”* dei valori culturali, sociali, educativi e formativi in un contesto di valorizzazione della *“differenza di genere”*, per tradurre in azioni concrete i programmi di intervento dell’amministrazione, affinché ogni azione di governo tenga conto della *“valutazione d’impatto equitativo di genere”* (Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997 *“Azioni volte a promuovere l’attribuzione di poteri e responsabilità alle donne, a riconoscere e garantire libertà di scelte e qualità sociale a donne e uomini”*) a partire dal riequilibrio della presenza femminile nelle istituzioni per attribuire un valore effettivo al *“diritto alla rappresentanza”*.

Quest'ultimo è sicuramente un problema delle donne ma non solo, anche di un sistema culturale, politico e istituzionale di questo Paese che vede, purtroppo, impoverito il "valore" del diritto alla rappresentanza.

In Italia, da 50 anni le donne hanno diritto al voto. Malgrado ciò esse non hanno risolto il problema di cittadinanza politica (cittadinanza incompiuta).

I problemi non risolti tra donna e cittadinanza hanno un'origine lontana. Il "monopolio" maschile della sfera politica risale alle origini della democrazia.

I diritti di cittadinanza erano di fatto di un solo sesso. Un nodo che non si è risolto neanche quando si è cominciato a parlare di "diritti universali". Il punto è che la democrazia, nel nostro Paese non ha fatto i conti con il problema della differenza.

Sul "che fare" e "come fare" vanno individuati, sia a livello istituzionale che della struttura organizzativa dell'ente, processi reali di costruzione di effettive condizioni di pari opportunità e di pieno raggiungimento della parità.

Ciò che può permettere, oggi, di avviare interventi mirati a rimuovere condizioni, regole e sistemi organizzativi che indirettamente penalizzano le donne, è dato dal processo di cambiamento dell'Ente che si presenta, oggi, come un'opportunità strategica, proprio perché agisce sul sistema istituzionale, organizzativo e delle professionalità, sull'organizzazione del modello lavorativo e sulla distribuzione e gestione delle risorse umane nel suo complesso.

Sono questi gli ambiti dove più frequentemente si generano discriminazioni, dove è presente un potenziale professionale che va letto e interpretato nelle sue differenze per cogliere le caratteristiche e le specifiche potenzialità delle risorse umane disponibili.

Un diverso sistema di funzionamento e organizzazione della Provincia di Perugia orientato verso una nuova "cultura di genere" e dell'agire della pubblica amministrazione che cambia, ha bisogno, per il suo successo, di "liberare" tutte quelle energie e potenzialità professionali inesprese o sottoutilizzate, ma anche di riorganizzare il processo di comunicazione, affinché la circolazione delle informazioni si indirizzi sì all'esterno, ma in primo luogo diventi punto di incontro dei saperi, delle conoscenze e delle esperienze dei singoli per sviluppare al meglio una competenza collettiva.

C'è un'esigenza ulteriore e imprescindibile di rivedere il rapporto tra il tempo di lavoro e il genere femminile. È infatti il tempo uno dei nodi critici delle organizzazioni italiane nelle quali non si assiste ancora, malgrado leggi innovative, ad una riprogettazione sostanziale dei tempi di lavoro.

Molte le idee, poche le realizzazioni.

È sotto questo profilo che si determinano straordinarie convergenze e potenziali sinergie tra le finalità della normativa di riforma della pubblica amministrazione e quelle della legge 125/91, della legge 53/2000 ed altre, trasformando concretamente i "vincoli" giuridico-amministrativi in opportunità per l'amministrazione.

Più precisamente, tradurre i principi dettati dalla L. 125/91 nel nostro sistema organizzativo significa chiamare in causa alcune delle "regole del gioco" che governano il rapporto di lavoro e che, nell'impatto con il soggetto femminile, possono determinare situazioni o ostacoli che indirettamente penalizzano le donne, specie per ciò che riguarda la loro presenza nei percorsi e nei ruoli di responsabilità decisionale.

Grazie all'"Osservatorio sulla situazione lavorativa del personale maschile femminile nell'Ente", la Commissione Pari Opportunità della Provincia di Perugia ha realizzato all'interno delle strutture di lavoro una indagine capillare (coinvolgendo uomini e donne di tutte le Aree organizzative) che ha permesso di individuare le criticità che ostacolano una effettiva realizzazione di condizioni di pari opportunità tra uomini e donne.

L'analisi, in sintesi, dei dati di contesto (vedi Compendio allegato al Piano) descrive una situazione che vede le risorse femminili oggettivamente discriminate sia sotto il profilo

quantitativo (35% donne sul totale personale di ruolo; assunzioni nel triennio 97/99 tramite procedure concorsuali: 31% donne; retribuzione pro capite: uomini +18,2% rispetto alle donne; ore straordinario retribuite: + 88,2% a favore uomini), ma soprattutto sotto il **profilo qualitativo** (qualifica dirigenziale: 22,6% donne; dirigenti apicali: 12,5% donne; ruoli amministrativi a basso tasso di carriera ricoperti principalmente da donne; aree tecniche a forte sviluppo di carriera caratterizzate da una presenza prevalentemente maschile). Una lettura più corretta dei dati non può comunque prescindere dal fatto che tradizionalmente, stante le competenze specifiche della Provincia nel settore tecnico, i profili professionali delle aree tecniche (es.: cantonieri, agenti tecnici, Polizia provinciale ecc.) sono ricoperti prevalentemente da uomini.

Sul versante occupazionale, più in generale, persiste ancora un rilevante divario fra donne e uomini (nella provincia di Perugia: 33,7% il tasso di occupazione femminile contro il 56,5% maschile e 12,2% tasso disoccupazione femminile contro il 4,2% maschile - dati Provincia di Perugia) con reali difficoltà di inserimento delle donne nel mercato del lavoro e, in particolare, nei settori più innovativi e a livelli di responsabilità. Non solo ma il *gap* di genere nei tassi di attività femminile (-18,6%) e maschile è su valori decisamente elevati, nonostante a tenda a ridursi. La differenza è particolarmente accentuata nell'età adulta mentre è più ridotta nell'età giovanile. Basti pensare che mentre il tasso di attività maschile cresce fino a 44 anni, ed è comunque elevato fino a 54, quello femminile comincia a decrescere dai 35 anni (si accentua dai 45 anni). Per cui è scarsa in particolare la partecipazione delle donne ultra quarantacinquenni.

L'andamento peculiare del tasso di attività delle donne adulte (nell'età in cui è più probabile esse hanno impegni familiari) è una delle principali differenze delle donne italiane con quelle di altri Paesi europei a più elevata partecipazione femminile ed indica quanto sia faticoso per le donne gestire la doppia presenza nel lavoro familiare e nella vita professionale (Pari e Dispari -indagine anno 2002- Maria Teresa Franco "Le donne e il mercato del lavoro nella provincia di Perugia").

L'intento è, dunque, quello di incorporare la dimensione delle pari opportunità e di genere nel complesso delle azioni, assumendo, come valore fondante, la **trasversalità delle politiche** di intervento connesse al cambiamento della P.A. in un'ottica di "sistema", favorendo una più ampia apertura di orizzonte della tematica delle pari opportunità tra i sessi come "diritto alle identità differenti" e come sviluppo delle risorse e capacità personali di donne e di uomini.

FINALITÀ

Il Piano fa riferimento, in particolare, alle finalità di cui all'art. 1 - legge 10 aprile 1991, n. 125 e delle Direttive nazionali e comunitarie in materia di pari opportunità:

a) eliminare le disparità di fatto di cui le donne sono oggetto nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;

b) superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale e di carriera ovvero nel trattamento economico e retributivo;

c) promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sottorappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;

d) favorire, anche mediante un diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali e una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi;

e) promuovere la rappresentanza femminile nelle istituzioni e nei processi decisionali.

OBIETTIVI DEL PIANO

- Promuovere azioni positive finalizzate al passaggio dall'uguaglianza formale all'uguaglianza sostanziale;
- Gettare le basi per costruire un primo percorso di "buone pratiche" organizzative e di gestione del personale che concepiscono la "differenza" non come "vincolo" ma come "risorsa";
- Superare una sorta di resistenza al cambiamento per quanto riguarda i tempi e i luoghi del lavoro nell'ottica di progettualità che possano meglio coniugare le esigenze dell'organizzazione con il genere femminile, e non solo;
- Spostare la valutazione dalla dimensione simbolica del "tempo dedicato" a quella di "risultato" per produrre un cambiamento culturale a partire dalla capacità di riorganizzare il lavoro per progetti, e, quindi, per risultati piuttosto che per attività;
- Valorizzazione delle risorse umane attraverso una progettazione dei sistemi operativi tale da tenere conto delle differenze di genere piuttosto che annullarle in una operazione di mera uguaglianza formale. Saper gestire il patrimonio intangibile della conoscenza è una risorsa primaria e di cruciale importanza per l'organizzazione ma anche per le persone. In primo luogo per avere consapevolezza del proprio valore, in secondo luogo per disoccultare e mettere in evidenza una serie di competenze scontatamente legate al genere femminile, come l'ascolto, la capacità di relazione, ecc., troppo spesso sottovalutate. A fianco dei bilanci economici si rende necessario realizzare anche i bilanci di competenze quale ulteriore strumento per contenere gli stereotipi di genere e, quindi, evitare fenomeni di divisione indotti dalle consuetudini;
- Valutare l'impatto dei sistemi e dei percorsi formativi e di aggiornamento sull'occupazione femminile e sull'acquisizione di potere e responsabilità da parte delle donne (*mainstreaming - empowerment*) sul lavoro, e proporre gli opportuni adeguamenti avvalendosi anche delle Consigliere di parità territorialmente competenti in base ai nuovi compiti e funzioni a loro attribuite dal D.Lgs. 196/2000;
- Promuovere una politica di *mainstreaming* di genere all'interno delle politiche attive per l'occupazione attraverso la programmazione partecipata degli attori istituzionali e sociali coinvolti, a partire dal ruolo strategico che assumono, oggi, i Centri per l'impiego nella Provincia di Perugia al fine di promuovere l'ingresso e la permanenza delle donne nel mercato del lavoro;
- Favorire il reinserimento lavorativo delle donne che hanno lasciato in anni precedenti il mercato del lavoro (licenziamenti, maternità, lavori di cura);
- Superare gli stereotipi sul lavoro che ancora oggi permangono e che producono una forte sottorappresentanza delle donne, specie, in determinati profili professionali tecnici e nei ruoli di responsabilità decisionale. Ciò al fine di adeguare la nostra realtà lavorativa ad un evidente mutamento sociale e culturale che vede oggi le donne riempire le aule universitarie e scegliere sempre più spesso corsi di laurea dove era tradizionale la presenza degli uomini. I dati ISTAT relativi, ad esempio, all'anno accademico 97/98 rilevano che il numero delle iscritte e laureate sorpassa quello dei maschi e non solo per le materie dell'area letteraria "tradizionalmente femminile";
- Integrare il punto di vista di genere nelle politiche di governo locale, nel contesto di riforma del sistema istituzionale, per promuovere la rappresentanza femminile nelle istituzioni e eliminare il grave divario tra presenza femminile e maschile negli organismi elettivi e di nomina pubblica; Uscire dall'infima soglia del 10% di donne in Parlamento, nei Consigli regionali, nelle Province e nei Comuni, facendo dell'Italia l'ultima in Europa, rappresenta un ulteriore obiettivo strategico per affermare il pieno "diritto di cittadinanza" delle donne come "valore" fondante dell'azione di governo locale e nazionale e di crescita democratica nella vita del Paese.

Al riguardo si ritiene di assumere quali fonti normative imprescindibili la Costituzione italiana, la “Carta dei Diritti fondamentali dell’Unione europea” (Nizza, 7 dicembre 2000) che iscrive l’universalità della cittadinanza femminile fra i valori fondativi dell’Europa politica e la legge costituzionale di modifica della Costituzione italiana.

Infatti, l’affermazione dei principi di parità sanciti nella nostra Costituzione, assunti e rafforzati dall’Italia con la Direttiva Prodi-Finocchiaro in applicazione della Piattaforma di Pechino, diventa oggi fondamentale alla luce delle recenti riforme costituzionali intervenute sul Titolo V - Parte II - Art. 117 “*Le leggi regionali.....promuovono la parità di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive*” (Legge costituzionale n. 3 del 18.10.2001) e sul Titolo IV - Art. 51 (modificato e già approvato, nell’intanto, lo scorso 7 marzo 2002 dalla Camera dei Deputati) “*...a tal fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti pari opportunità uomo-donna*”.

Tutto ciò non può che costituire una opportunità straordinaria per raggiungere un obiettivo che veda protagonisti, insieme, uomini e donne, istituzioni e parti sociali, affinché “buone pratiche” e regole nuove possano restituire dignità, autorevolezza ed efficacia alla politica e alla democrazia nel nostro Paese.

In sintesi, l’obiettivo è il perseguimento delle condizioni per una presenza diffusa delle donne nelle sedi in cui si assumono decisioni rilevanti per la vita della collettività.

LE AZIONI

In relazione agli obiettivi del Piano si individuano le seguenti azioni di intervento:

- 1) Accesso al lavoro;
- 2) Rottura degli stereotipi;
- 3) Differenza di genere nel contesto organizzativo;
- 4) Rappresentanza femminile nelle istituzioni.

ACCESSO AL LAVORO

- Pianificare e orientare la formazione professionale per le donne verso ambiti strategici di lavoro e nuovi profili professionali in relazione alle previsioni occupazionali specie nei settori più innovativi, nei profili professionali e nei ruoli decisionali dove la presenza femminile è sottorappresentata.

Detta azione deve poter trovare momenti di coordinamento tra la Regione Umbria e le associazioni di categoria e/o settori produttivi per la pianificazione e definizione degli obiettivi regionali sull’occupazione, tenuto conto delle specifiche funzioni/competenze di carattere gestionale della Provincia di Perugia in materia di politiche del lavoro e della formazione;

- Monitorare permanentemente le ricadute sull’occupazione femminile degli investimenti pubblici sia in materia di occupazione che di formazione professionale (con dati disaggregati per sesso), raccordandosi costantemente con l’Agenzia Umbria Lavoro alla quale è demandata tale competenza;

- Rafforzare le azioni di formazione professionale strettamente finalizzata al reinserimento lavorativo per quelle donne che sono uscite, in anni precedenti, dal mercato del lavoro, prevedendo anche l’innalzamento del limite d’età per poter partecipare ai corsi di qualificazione/

riqualificazione professionale, nonché specifiche azioni di accompagnamento personalizzato al lavoro;

- Sviluppare l’attività dello “Sportello Donna per l’orientamento al lavoro” (attivo già da tempo presso l’Ufficio Pari Opportunità) attraverso azioni positive a sostegno ed incremento dell’autoimpiego e dell’imprenditorialità femminile. In tal senso è fondamentale favorire l’applicazione delle normative vigenti (legge 215/92, Legge 608/96, legge regionale dell’Umbria n. 12/95 ecc.), attraverso supporti informativi efficaci, a partire dalla creazione di un sistema a “rete” tra tutti soggetti pubblici e privati coinvolti (associazioni di categoria, istituti di credito, istituzioni, organismi di

parità ecc.), che da un lato favorisca l'ideazione, la progettazione e la creazione d'impresa e dall'altro contribuisca a creare effettive condizioni occupazionali correlate ai fabbisogni del territorio (es. progetti per l'accesso agevolato delle imprese femminili al credito, Progetto "Incubatore Donna" a cura di Sviluppo Umbria ecc.).

- Promuovere l'occupazione femminile attraverso i "Centri per l'occupabilità femminile" (Progetto *Job & Gender*). Il Progetto, già avviato dalla Provincia di Perugia (Assessorato al lavoro) attraverso la società Pari e Dispari, finanziato nell'ambito del P.O.R. Obiettivo 3), prevede il coinvolgimento attivo delle parti sociali e degli attori socio-economici. Obiettivo centrale è quello di favorire l'ingresso e la permanenza delle donne nel lavoro, attraverso la creazione di servizi dedicati all'informazione, orientamento e accompagnamento delle donne in cerca di lavoro e da rendere operativi all'interno dei Centri per l'impiego provinciali, nonché delle strutture operative presenti sul territorio al fine di garantire l'efficacia dei servizi anche nelle aree più marginali e soggette a fenomeni di disoccupazione femminile.

In sintesi, l'intervento prevede le seguenti azioni:

- un'analisi delle caratteristiche di genere del mercato del lavoro territoriale e dell'utenza femminile dei Centri per l'Impiego;
 - un'analisi delle esperienze ed interventi rivolti alle donne che sono presenti nel territorio;
 - una ricognizione del fabbisogno occupazionale e professionale espresso dalle imprese che operano nella Provincia, attraverso una ricerca a campione su aziende private e pubbliche del territorio;
 - la formazione mirata delle operatrici/operatori dei centri per l'impiego per la promozione e sperimentazione di interventi a favore dell'occupazione femminile e di pari opportunità, attraverso azioni di formazione e supporto mirato e formazione a distanza;
 - la sperimentazione dei Centri per l'occupabilità femminile all'interno dei servizi per l'impiego;
 - la predisposizione di materiali, opuscoli, guide per supportare il lavoro dei Centri per l'occupabilità femminile;
 - la promozione di percorsi di orientamento e bilancio di competenze personali e professionali (utilizzando la metodologia dei Centri CNIDFF francesi) offerti come servizio individuale e/o di gruppo rivolto a donne disoccupate utenti dei centri per l'impiego;
 - una costante azione di informazione e sensibilizzazione sul territorio (seminari tematici) rivolta alle strutture dell'amministrazione provinciale, alle parti sociali, alle aziende, alle Istituzioni e associazioni di parità, alle strutture di formazione ecc.;
 - un'azione di marketing sociale capace di informare e comunicare con il territorio ed i soggetti che meno fruiscono delle informazioni e dei servizi;
- Attivare, ove possibile, la modalità del corso-concorso per uomini e donne al fine di meglio promuovere il riequilibrio tra i sessi e una maggiore valorizzazione delle competenze e professionalità espresse dalle donne;
- Supportare e raccordarsi con le Consigliere di parità territorialmente competenti, quali nuove figure strategiche per le politiche attive del lavoro, al fine di intraprendere, in maniera coordinata e integrata, ogni azione volta ad accrescere l'efficacia delle loro funzioni (art. 3- D.Lgs. 196/2000), a promuovere la cultura delle pari opportunità e l'attuazione dei principi di uguaglianza, di opportunità e non discriminazione per donne e uomini nel lavoro.

ROTTURA DEGLI "STEREOTIPI"

L'azione è volta a incidere sulle procedure concorsuali, compatibilmente con la normativa vigente, in modo tale da riuscire a riequilibrare le assunzioni di personale qualificato nei ruoli e nei profili professionali dove le donne sono sottorappresentate.

Un primo intervento è già previsto tra le azioni del Progetto "*Donne e sviluppo professionale: nuove opportunità per la Provincia di Perugia*" presentato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali al fine di accedere ai benefici economici previsti dalla Legge 125/91 e D.Lgs. n. 196/2000 (Atto di G.P. n. 622 del 26.11.2001). Il progetto prevede, nella fattispecie, un intervento sulle procedure concorsuali orientato a favorire l'ingresso delle donne nei ruoli e profili tecnici dove ancora sono fortemente sottorappresentate (nelle Aree Tecniche il personale femminile, che ricopre per lo più ruoli amministrativi, è il 11,3% nov. 2001) con l'obiettivo di:

- Avviare un processo di rivisitazione dei criteri concorsuali, compatibilmente con la normativa vigente, e delle culture dominanti e stereotipate sui ruoli e sulle relazioni tra i sessi, stimolando, con interventi propedeutici, lo sviluppo di un clima più favorevole alla realizzazione delle pari dignità e pari opportunità dei soggetti femminili rispetto a quelli maschili nei processi di accesso;
- Incrementare, avvalendosi delle opportunità e degli strumenti normativi vigenti (es. art. 7 D.Lgs. 196/2000), la presenza femminile qualificata per rendere più concrete le aspettative delle donne di partecipare e pesare sulle scelte gestionali dell'Ente con le stesse opportunità/probabilità di successo e di riconoscimento degli uomini.

In sintesi, l'azione prevede:

- analisi dell'attuale sistema di creazione dei bandi (contenuti e criteri);
- *focus group* con il Servizio del Personale per individuare nuove modalità di reclutamento;
- predisposizione di ipotesi e verifica delle nuove procedure concorsuali per assunzioni di personale qualificato (lauree scientifiche/specialistiche) al fine di promuovere una diffusa azione di informazione e di contatti con le strutture universitarie e post-universitarie (Master/scuole di perfezionamento);
- ideazione di una proposta al femminile su forme e strumenti di comunicazione esterne che coinvolga e motivi alla partecipazione le donne professionalizzate (manifesti/locandine/Tv locali);
- individuazione di spazi adeguati per la massima pubblicizzazione alle iniziative proposte;
- definizione di percorsi interni all'Ente per ottenere trasparenza e informazioni corrette sui livelli di partecipazione femminile e sulla classifica finale;
- azioni di informazione/formazione alle donne che, avendo i requisiti specialistici, fanno domanda per partecipare al/ai concorso/i per profili tecnici;
- verifiche con la Commissione d'Ente Pari Opportunità;
- verifiche con le Parti Sociali.

DIFFERENZA DI GENERE NEL CONTESTO ORGANIZZATIVO

1. Gestione delle risorse umane nell'ottica di genere

- Coinvolgimento diretto della Commissione d'Ente per le pari opportunità attraverso la formulazione di pareri e consulenze nella redazione dei Piani di formazione professionale del personale;
- Prevedere la presenza di professionalità aventi specifiche competenze in materia di pari opportunità nelle Commissioni di valutazione dei progetti formativi finalizzati al lavoro;
- Incentivare la presenza femminile, valorizzando le competenze professionali delle donne, nelle Commissioni di concorsi interni ed esterni;
- Adottare per i concorsi interni anche la modalità del Corso-concorso;

- Promuovere percorsi formativi funzionali ad un reale sviluppo professionale e organizzativo, a meglio qualificare i servizi dell'ente e a produrre un necessario riequilibrio dei sessi nei ruoli, nei profili professionali, nell'avanzamento di carriera ecc...;

- Interventi organizzativi sulla gestione delle risorse umane femminili (*coaching* e *tutorship*) rivolti a Donne in posizioni professionali medio alte e medio basse per la valorizzazione ed il pieno utilizzo del potenziale professionale femminile, rimuovendo quegli ostacoli che hanno ritardato processi di sviluppo e di carriera del personale femminile attualmente sottorappresentato nelle aree professionalizzate e decisionali dell'Ente. L'azione di che trattasi è prevista nel Progetto "*Donne e sviluppo professionale: nuove opportunità per la Provincia di Perugia*" presentato al Ministero del lavoro e delle politiche sociali al fine di accedere ai benefici economici previsti dalla Legge 125/91 e D.Lgs. n. 196/2000 (Atto di G.P. n. 622 del 26.11.2001).

In sintesi il progetto prevede:

. Interventi sul personale femminile collocato a livelli medio-alti al fine di:

- Agevolare l'inserimento del personale femminile collocato in posizioni medio/alte in ruoli ad elevata professionalità e responsabilità oggi sottorappresentate nell'Ente, sostenendo e sviluppando modalità e stili nell'esercizio del ruolo professionale più rispondenti e congeniali alle donne interessate a processi di crescita professionale, attraverso la metodologia di *coaching*;

- Supportare e sviluppare le potenzialità professionali della soggettività femminile (differenze di genere);

- Facilitare l'acquisizione e lo sviluppo di stili relazionali, comunicativi e di gestione del proprio ruolo con modalità assertive;

- Offrire supporto e strumenti per migliorare le capacità di leadership;

- Riflettere sulle modalità con le quali gestire e far convivere in equilibrio nuove responsabilità professionali e vita familiare;

- Sviluppare processi di *empowerment* femminile.

. Interventi sul personale femminile ai livelli medio-bassi

- Intervenire sul personale femminile dell'area amministrativa/tecnica, inquadrato a livelli medio-bassi, svantaggiate sotto il profilo dello sviluppo professionale e di carriera e demotivate da contenuti professionali di scarsa rilevanza e qualità;

- Ipotizzare percorsi di mobilità orizzontale e/o trasversale che incontrino l'interesse dell'amministrazione e delle donne stesse;

- Elaborare e sperimentare un intervento che sviluppi motivazioni e consapevolezza personale e professionale di un gruppo di donne presenti in questa area attraverso un percorso guidato, teso a migliorare i punti deboli ed a rafforzare i punti forti delle singole persone e ad innalzare i processi di autostima.

2. Bilancio delle competenze

- Creazione e sviluppo del "sistema delle competenze", in un'ottica di genere, attraverso strumenti di monitoraggio e descrizione delle competenze e dei talenti del personale dipendente, estendendo la metodologia già adottata dall'amministrazione nell'ambito dei Progetti (Ob.3) relativi all'accesso al lavoro (Area formazione, lavoro e istruzione), ivi incluso quello dei costituendi Centri per l'occupabilità femminile;

- Adeguare, in quest'ottica, la struttura organizzativa con specifiche funzioni e strumenti orientati ad una più efficace gestione del personale. Accrescere competenze e conoscenze specifiche degli uffici preposti alla distribuzione del personale, consentirebbe di correlare al meglio domanda e offerta - "mettere la persona giusta al posto giusto" - sviluppare le competenze e le potenzialità professionali dei dipendenti attraverso percorsi formativi ad *hoc* e, nel contempo, una rivisitazione dell'istituto della mobilità interna che potrebbe essere vista più come arricchimento dell'organizzazione e

di crescita personale, piuttosto che, come spesso accade, come una sorta di “penalizzazione”.

In questo processo l’ottica del genere può essere di aiuto nel passare dalla dimensione quantitativa, i numeri e le “piante organiche”, ad una più in grado di cogliere le differenze qualitative sia in termini di competenze che di attitudini e di valori (2001, M.C. Bombelli *“Differenza di genere e contesti organizzativi S.D.A Bocconi”*).

3. Organizzazione flessibile del tempo di lavoro

1) Modifica dell’organizzazione dei tempi di lavoro a partire dal Regolamento dell’orario di lavoro e di servizio dei dipendenti alla luce delle più recenti disposizioni in materia di politiche dei tempi, degli orari e dell’organizzazione del lavoro (Legge 125/91, Direttiva Prodi/Finocchiaro DPCM 27.3.97, legge 53/ 2000 *“Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città”*, Code contrattuali Art. 19 ultimo CCNL). È necessario in tal senso, grazie alle opportunità offerte dalla moderna legislazione, ripensare all’uso del tempo di lavoro negli uffici non in termini burocratici/contrattuali ma di efficienza/efficacia, promuovendo gradualmente un passaggio dalla *“cultura del compito”* alla *“cultura del risultato”*. Nell’ottica di genere diventa imprescindibile pensare ai tempi di lavoro avendo presente la loro conciliazione con i tempi di cura: solo così si fa il primo passo verso il reale riconoscimento di questi ultimi.

In particolare è necessario prevedere forme di flessibilità tali da:

- “consentire alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, anche quando uno dei due sia lavoratore autonomo, ovvero quando abbiano in affidamento o in adozione un minore, di usufruire di particolari forme di flessibilità degli orari e dell’organizzazione del lavoro, tra cui part-time reversibile, telelavoro e lavoro a domicilio, orario flessibile in entrata o in uscita, banca delle ore, flessibilità sui turni, orario concentrato, con priorità per i genitori che abbiano bambini fino ad otto anni di età o fino a dodici anni, in caso di affidamento o di adozione” in analogia a quanto previsto all’art. 9 della Legge 53 e dal Decreto 15 maggio 2001 per le imprese private;

- Favorire forme di organizzazione del lavoro che consentano di conciliare il tempo di lavoro con quello di cura attraverso l’utilizzazione, in maniera programmata e combinata, di tutti gli istituti contrattuali di riferimento;

- Concertare le modifiche del Regolamento sull’orario di lavoro con la Commissione d’Ente che verificherà altresì sugli effetti prodotti affinché la flessibilità oraria non crei discriminazioni o penalizzazioni;

2) Sperimentare nuove e possibili modalità di gestione del tempo di lavoro e di regolazione flessibile dell’orario di lavoro, capaci di integrare le esigenze dell’Ente in termini di produttività e qualità del servizio e le aspettative del personale femminile, oggi in difficoltà nel coniugare tempi rigidi di lavoro con i tempi dei servizi pubblici/privati e le responsabilità familiari. Tale intervento è già previsto nel Progetto: *“DONNE E SVILUPPO PROFESSIONALE: NUOVE OPPORTUNITA’ PER LA PROVINCIA DI PERUGIA”* con l’obiettivo di sperimentare e verificare all’interno di due aree, presumibilmente Servizi Finanziari e Servizi di comunicazione (ambiti di lavoro a forte presenza femminile), forme e modalità innovative in tema di gestione flessibile degli orari capaci di conciliare le esigenze, i bisogni e le aspettative dell’Ente con le attese e le esigenze del personale femminile particolarmente penalizzato dalla rigidità dei tempi contrattuali.

3) Aggiornamento professionale dopo il rientro dal congedo di maternità e/o parentale, nonché dopo periodi prolungati di assenze dal servizio per motivi di salute e/o familiari opportunamente documentati (es.: corsi di formazione/aggiornamento professionale, aggiornamento procedure informatiche, normative ecc.);

4) Monitoraggio costante sui congedi parentali e vigilanza da parte della Commissione e delle Consigliere di parità affinché ciò non sia discriminante nei percorsi di carriera e di sviluppo professionale del personale;

5) Informazione e sensibilizzazione verso i dipendenti sulle nuove opportunità offerte dalla legge sui congedi parentali (Legge 53/2000 e D.lgs. 151/2001) anche al padre lavoratore, nonché sulla più vasta casistica prevista dalla medesima normativa.

4. Part-time

- Applicazione dell'istituto del part-time (D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61) coerentemente con la *ratio* della normativa ex legge 53/2000, nonché attraverso il coinvolgimento diretto della Commissione d'Ente per le pari opportunità affinché possa verificare eventuali effetti discriminanti tra i sessi in termini di carriera, di percorsi professionali e quant'altro;

- Promuovere una "azione positiva" finalizzata a rimuovere, attraverso le Consigliere di parità territorialmente competenti a livello locale e il coinvolgimento dell'UPI, gli ostacoli giuridici che attualmente impediscono, a prescindere dall'entità di riduzione dell'orario di lavoro richiesto dalle/dai dipendenti e dalle motivazioni sottese, di mantenere la responsabilità dell'Ufficio (code contrattuali C.C.N.L.: Art. 4 rapporto di lavoro a tempo parziale). Ciò per andare incontro all'esigenza più volte sollecitata dai dipendenti, in particolare, dalle dipendenti, responsabili d'Ufficio, che, per particolari esigenze di maternità o di famiglia, dovendo ricorrere al part-time seppure in misura assai limitata rispetto al monte ore lavorativo, viene loro revocata la suddetta responsabilità.

5. Assunzioni a tempo determinato e/o incarichi professionali

- Costituzione di albi professionali nei quali entrambi i sessi siano rappresentati, a cui attingere per gli incarichi liberi professionali di alta professionalità e specializzazione. L'azione consiste nell'adottare bandi pubblici al fine di favorire un accesso al mercato del lavoro di donne e uomini, attraverso criteri di selezione che garantiscano, nel rispetto delle competenze tecnico-professionali richieste, una più equa rappresentanza tra i sessi nel lavoro.

6. Osservatorio permanente sulla situazione del personale maschile e femminile della Provincia di Perugia

L'Osservatorio che raccoglie ed analizza dati statistici a partire dal 1994, costituisce un valido strumento di supporto per l'amministrazione, in quanto rileva una molteplicità di informazioni di tipo quantitativo necessarie per l'analisi anche di tipo qualitativo rispetto alle modalità di gestione delle risorse umane. Alcune informazioni utili per focalizzare diverse dinamiche, nell'ottica di genere, non sono però al momento ancora disponibili e/o gestibili in maniera organica, per cui si rende necessaria una integrazione dell'Osservatorio con ulteriori variabili. Per la raccolta e la gestione di tutte le informazioni riguardanti il personale l'azione consiste in:

- Acquisizione di un modulo informatico per la tenuta dell'anagrafica e dello stato giuridico del personale, collegato con gli altri moduli di gestione (trattamento economico, trattamento di fine rapporto, presenze, congedi parentali, titoli di studio, formazione, organizzazione ecc.) in grado di gestire in maniera coordinata e rendere disponibili in tempo reale tutte le informazioni sulla gestione del personale;

- Raccolta organica di ulteriori informazioni sulla gestione del personale e conseguente integrazione dell'Osservatorio.

RAPPRESENTANZA FEMMINILE NELLE ISTITUZIONI

Si tratta di una azione volta a:

- integrare il punto di vista di genere nelle politiche di governo (*mainstreaming*);

- promuovere l'attribuzione di poteri e responsabilità alle donne (*empowerment*), riconoscere e garantire qualità sociale a donne e uomini.

Coerentemente con i nuovi principi legislativi sopra rappresentati e in attesa che si definisca l'iter procedimentale di modifica degli Statuti regionali alla luce, in particolare, delle nuove regole in materia di rappresentanza e di accesso alle cariche pubbliche elettive e non si prevede quanto segue:

a) Integrare la Commissione Statuto della Provincia di Perugia con la presenza di donne che abbiano competenza tecnica e giuridica in materia di pari opportunità, nella previsione degli adeguamenti statutari derivanti dal nuovo Statuto regionale e dalle conseguenti normative regionali;

b) Assumere, per le nomine e le designazioni dei rappresentanti della Provincia di competenza del Presidente e del Consiglio provinciale, l'indirizzo politico attraverso un "Patto di Mandato" teso a garantire una più significativa presenza femminile in tutti gli organismi e gli incarichi di responsabilità dell'amministrazione pubblica. In tal senso si rende necessario promuovere azioni

di sensibilizzazione politica affinché emergano le professionalità, le competenze politiche, le esperienze e i talenti femminili finora sommersi.

c) Promuovere, di concerto con gli organismi di parità presenti sul territorio, iniziative volte a diffondere la cultura delle pari opportunità e a sensibilizzare le giovani donne alla politica con particolare riferimento alle tematiche del "diritto alla rappresentanza", attraverso il coinvolgimento diretto degli istituti di scuola media superiore e delle Facoltà universitarie (incontri, corsi seminari, gruppi di lavoro ecc);

d) Promuovere, di concerto con gli organismi di parità presenti sul territorio, l'istituzione di organismi di parità ad ogni livello istituzionale e non (laddove non esistono) e creare le condizioni per il loro effettivo funzionamento, contribuendo così a costruire, a livello provinciale, il "sistema rete" che:

- sia strumento di sinergia tra i diversi organismi di parità a tutti i livelli;

- dia visibilità e incisività al lavoro di ciascun organismo;

- contribuisca al radicamento degli organismi nel territorio che consenta l'interpretazione di nuovi bisogni e la valorizzazione delle nuove competenze delle donne;

- dia forza ed efficacia nel rapporto con gli Esecutivi nazionali, regionali e locali (Ministeri, Dipartimenti e Assessorati) affinché il punto di vista di genere si affermi in tutte le politiche di governo locale e regionali e per rendere effettivi i principi di uguaglianza e accesso alla rappresentanza democratica e ai poteri decisionali.

RISORSE FINANZIARIE

Considerato che alcune fasi delle azioni del Piano costituiscono parte integrante e di raccordo dei progetti e delle attività in materia di pari opportunità, già finanziati e in corso di realizzazione da parte, in particolare, degli Assessorati alle Pari Opportunità, alle Risorse Umane e alla Formazione e Lavoro, si prevede di finanziare le nuove azioni contenute nel presente Piano attraverso specifiche disponibilità del bilancio provinciale nonché di altre fonti finanziarie nazionali.

COMPENDIO STATISTICO SULLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE NELLA PROVINCIA DI PERUGIA

a cura di **Francesca Leone**

Resp. Ufficio Statistica Provincia di Perugia

Il presente compendio raccoglie alcuni dati statistici riguardanti la gestione delle risorse umane della Provincia di Perugia in base all'*Osservatorio permanente sulla situazione del personale maschile e femminile della Provincia di Perugia* a cura dell'Ufficio Statistica.

LA STRUTTURA DEL PERSONALE DI RUOLO (situazione al 2/11/01)

Le donne in servizio alla data del 2/11/01 nella Provincia di Perugia con un contratto di dipendenza a tempo indeterminato rappresentano il **32,9%** del totale.

Dalla suddivisione del personale di ruolo, distinto per sesso e livello, si riscontra una bassa presenza, pari al **20,7%** di donne tra i dirigenti nel complesso (direttori di Area, di Servizio e di Staff), ma soprattutto tra quelli apicali (direttori di Area) con un **12,5%**.

Tra il personale dei rimanenti livelli (dalla fascia più alta D alla più bassa A) la minor presenza di donne è da attribuirsi alla fascia B (**19,0%**), seguita dalla fascia C (**36,6%**) e D (**46,0%**), mentre in fascia A le donne prevalgono con il **52,9%**. A tal proposito occorre precisare che nelle fasce B e C ciò è dovuto principalmente al fatto che un grosso peso presenta il personale maschile che ricopre profili tradizionalmente assegnati a uomini: si tratta di agenti tecnici, cantonieri e capo cantonieri nell'Area Viabilità per la fascia B, nonché di agenti di vigilanza stradale dell'Area Viabilità e personale di Polizia provinciale nella fascia C.

Ma in quali delle 8 Aree funzionali della Provincia di Perugia si concentra il personale femminile? Le donne prevalgono nettamente nell'Area Servizi Finanziari (**64,7%**) e nell'Area Attività Economiche Culturali e Sociali (**62,3%**). Le Aree con minor presenza femminile sono l'Area Viabilità (**5,5%**), dove ben 167 unità sono uomini che ricoprono i profili di agente tecnico, cantoniere, capo cantoniere e agente di vigilanza stradale, e l'Area Edilizia Scolastica e Patrimoniale (**10,8%**). Tra i Servizi a valenza generale la maggiore presenza di uomini (al **64,0%**) è dovuta principalmente al Servizio di Polizia provinciale con n. 40 unità di cui solo due sono donne.

Riassumendo nelle quattro Aree tecniche le donne sono presenti all' **11,3%**, mentre nelle restanti Aree amministrative la loro presenza si attesta sul **51,8%**.

ASSUNZIONI (anni 1997-1999)

Occorre distinguere tre tipologie di contratti di assunzione: le assunzioni di personale a tempo indeterminato (di ruolo), quelle a tempo determinato e le collaborazioni occasionali. Le assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel corso degli anni 1997-1999, hanno riguardato le donne al **48,7%**. Tra il personale a tempo determinato, compresi i lavoratori socialmente utili, ad essere assunte sono state prevalentemente le donne, con il **60,7%**, mentre tra i collaboratori occasionali sono prevalsi gli uomini con il **63,1%**.

CONCORSI INTERNI (anno 2001)

I concorsi interni svoltisi nell'anno 2001 e finalizzati al passaggio del personale da una fascia di inquadramento inferiore ad una superiore, sono stati 16, con un totale di n. 71 posti messi a concorso. Di questi ultimi n. 35 hanno riguardato profili professionali amministrativi, e n. 36 tecnici. Tra i tecnici n. 20 sono quelli tradizionalmente assegnati a uomini (operatore ittigenico, operatore tecnico, collaboratore tecnico, istruttore tecnico, istruttore direttivo di vigilanza).

Quanto alla partecipazione maschile e femminile ai su detti concorsi, hanno presentato domanda prevalentemente le donne con il **51,9%**, anche se a partecipare effettivamente, sia a vincere i concorsi sono stati soprattutto gli uomini con il **51,5%** e **57,7%** rispettivamente.

Tra i concorsi tecnici è nettamente superiore la quota maschile delle domande (**78,8%**), dei partecipanti (**80,4%**) e dei vincitori (**80,6%**). Le tre percentuali si alzano ulteriormente se consideriamo solo i concorsi per profili tradizionalmente maschili: **92,3%**, **96,3%** e **100%** rispettivamente. Per i concorsi amministrativi si è verificato l'opposto: superiore è la presenza di donne, anche se con minor scarto rispetto a quelli tecnici: il **63,7%** delle domande, il **63,6%** dei partecipanti ed il **65,7%** dei vincitori sono donne.

LIVELLO DELLE RETRIBUZIONI (anno 1999)

La retribuzione media pro-capite degli uomini, nell'anno 1999, ha superato quella delle donne del **+18,2%**; ciò è dovuto a vari fattori, uno dei quali è il diverso modo con cui il personale maschile e femminile si distribuisce tra i livelli; ma la causa più determinante

è la diversa presenza nella busta paga dei dipendenti di particolari indennità accessorie (reperibilità, rischio, turnazione, straordinari, festività ecc.) tipiche di alcuni profili professionali molto diffusi nell'organico della Provincia (istruttori direttivi di vigilanza, agenti di vigilanza, istruttori di vigilanza, agenti di vigilanza stradale, agenti tecnici ecc.) che sono quasi esclusivamente ricoperti da personale di sesso maschile. In particolare, per quanto riguarda gli straordinari retribuiti, i compensi spettanti agli uomini nel complesso, sempre nel 1999, sono stati più del quadruplo di quelli liquidati alle donne.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE (anni 2001-2002)

Le posizioni organizzative previste dal CCNL 1998/2001 attribuite al personale di fascia D ed associate alla Responsabilità di Ufficio, sono qui analizzate, sotto vari punti di vista, a tre diverse date: al 1/11/01, al 31/12/01 ed al 5/4/02.

Posizioni organizzative all' 1/11/01

Alla data del 1/11/01 le posizioni organizzative attribuite a personale maschile costituiscono il **58,7%** delle totali, mentre quelle assegnate a donne il **41,3%** le donne, contro una presenza complessiva di personale in fascia D di sesso maschile pari al **54,0%** e femminile del **46,0%**.

Alle posizioni organizzative attribuite corrispondono tre diversi livelli di compensi economici retribuiti: massimo, medio e minimo; a tal riguardo gli uomini prevalgono tra i valori massimi e medi (**60,6%** e **71,4%** rispettivamente), mentre le donne prevalgono tra le posizioni organizzative di livello minimo (**51,2%**).

Posizioni organizzative al 31/12/01

In alcune Aree è maggiore la discrepanza tra la distribuzione delle posizioni organizzative per sesso e la composizione per sesso del personale di fascia D in servizio: nei Servizi a Valenza Generale la percentuale femminile delle posizioni assegnate è nettamente superiore alla loro presenza in fascia D (+23,7 punti percentuali), mentre nelle Aree Pianificazione e Assetto del territorio, Promozione Risorse Ambientali e Risorse Umane e Strumentali si verifica il contrario con +22,2, 10,4 e 19,3 punti percentuali rispettivamente.

Suddividendo le posizioni organizzative per livello, nel complesso si può affermare che il **31,6%** sono di livello massimo, **41,2%** medio e **27,2%** minimo.

Posizioni organizzative al 5/4/02

A questa data le posizioni organizzative attribuite riguardano per il **61,4%** gli uomini e per il **38,6%** le donne, contro una composizione per sesso del personale in fascia D del **54,9%** e **45,1%** rispettivamente.

Analizzando le posizioni organizzative distinte per livello del compenso, la percentuale maschile prevale tra i valori massimi e medi con un **61,1%** e **72,3%** rispettivamente, mentre le donne prevalgono tra le posizioni organizzative di livello minimo con il **54,8%**.

Il **grado di copertura**, ovvero il rapporto percentuale tra il numero di posizioni assegnate ed il personale potenzialmente destinatario, è pari mediamente al **45,1%**. Relativamente alle varie Aree i livelli di copertura più alti, e al di sopra della media generale, sono quelli dell'Area Viabilità (**73,9%**), dell'Area Promozione risorse ambientali (**66,7%**) dell'Area Edilizia scolastica e patrimoniale (**57,9%**) e dell'Area Servizi Finanziari (**56,3%**). Quelli più bassi e molto al di sotto della media, sono relativi all'Area Lavoro Formazione e Istruzione (**22,8%**) e all'Area Risorse Umane e strumentali (**37,0%**); infine i Servizi a Valenza Generale (**43,2%**), l'Area Attività Economiche Culturali e Sociali (**44,0%**) e l'Area Pianificazione e Assetto del Territorio (**44,4%**) si collocano di poco al di sotto della media.

Complessivamente il grado di copertura delle 4 Aree tecniche è del **61,9%**, mentre quello delle restanti cinque Aree amministrative del **36,7%**.

Il grado di copertura relativo al solo personale maschile è risultato nel complesso pari al **50,4%**, mentre quello femminile pari al **38,6%**.

RICORSO AL PART-TIME (anno 2001)

Nell'anno 2000 hanno usufruito del regime di lavoro part-time n. 16 dipendenti, pari al 2,1% del totale. Di questi il 62,5% è composto da donne, che peraltro, hanno fatto ricorso esclusivamente ad un part-time oltre il 50%, mentre gli uomini solamente ad un part-time fino al 50%.

RICORSO AL TELELAVORO (anno 2001)

Nell'anno 2001 solamente n. 3 dipendenti hanno aderito al telelavoro, tutti di sesso maschile e pari allo 0,4% del personale in servizio.

LA FORMAZIONE PROFESSIONALE (anno 2001)

La formazione professionale dei dipendenti nel corso dell'anno 2001, sia in termini di numero di partecipanti che di ore di formazione, ha riguardato prevalentemente le donne; infatti la quota femminile dei partecipanti è stata pari al 39,2% e quella del numero di ore di formazione del 35,0%, contro una presenza di personale femminile in servizio del 33,5%.

ASSENZE PARTICOLARI (anno 2000)

Nel corso dell'anno 2000 ad effettuare giorni di assenza retribuiti per motivi personali o familiari, compresa la nascita o la malattia di un figlio, sono state prevalentemente le donne: il **18,3%** delle donne in servizio (contro il **14,2%** degli uomini) hanno usufruito di permessi retribuiti per particolari motivi personali o familiari compresa la nascita di un figlio, mentre il **6,7%** delle donne (contro l' **1,6%** degli uomini) hanno usufruito di assenze retribuite per malattia di un figlio. Solo lo **0,7%** degli uomini ha goduto di giorni di astensione facoltativa padre lavoratore retribuita al 100%.

Piano di Azioni Positive della Provincia di Torino

giugno 2003

a cura del gruppo per la predisposizione del Piano di Azioni Positive della Provincia di Torino

Premessa

Nell'ambito delle iniziative promosse per una coerente applicazione degli obiettivi di uguaglianza di opportunità nelle politiche, attività e scelte strategiche della Provincia di Torino, si è inserito con una sua specifica proposta il Gruppo Tecnico interarea sulle Pari Opportunità costituito da rappresentanti del Servizio Risorse Umane, P.O, CPO, OO.SS, che ha avuto l'incarico di predisporre un documento di indirizzo che possa portare alla definizione del piano di Azioni Positive, che dovrà essere presentato al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali conformemente a quanto disposto dal Decreto Legislativo 196/2000.

Uno dei limiti tradizionali dei Piani di Azioni Positive è tuttavia quello di rischiare di essere una raccolta formale di dichiarazioni di intenti. È possibile tuttavia superare questo limite attraverso la definizione nel Piano stesso di una serie di attività che permettano di avviare concretamente azioni anche sperimentali di tipo integrato che possano produrre effetti significativi a favore delle lavoratrici dell'ente anche se realizzate singolarmente e contestualmente sensibilizzare la componente maschile rendendola più orientata alle pari opportunità.

Il gruppo per la predisposizione del Piano di Azioni Positive della Provincia di Torino intende inoltre utilizzare le molteplici opportunità offerte dai finanziamenti regionali, nazionali e comunitari per svolgere e implementare le sue funzioni istituzionali.

Al fine di promuovere e coordinare tali attività viene istituito un Comitato di Pilotaggio composto dagli organismi di parità e coordinato dall'Assessore alle Pari Opportunità della Provincia di Torino.

In particolare l'attenzione si rivolgerà alle misure di sostegno per interventi a favore della conciliazione, della crescita professionale e di carriera delle donne, ma anche di visibilità esterna di un ente attento alle politiche di genere e che dunque le assume come valore nella propria pianificazione strategica.

La Provincia di Torino è un'amministrazione non solo particolarmente vocata alle tematiche di pari opportunità, ma anche ad esse significativamente coerente sia a livello politico che amministrativo. A livello politico infatti è da rilevare la forte presenza femminile nell'Esecutivo della medesima, che si collega sul piano amministrativo alla attivazione di una serie di strumenti idonei a promuovere in modo coerente la cultura di pari opportunità come parte integrante e significativa della propria pianificazione strategica: si pensi alla presenza di un Assessore alle pari opportunità, alla nomina del consulente di fiducia sulle pari opportunità, alla istituzione sin dal 1988 del Comitato Pari Opportunità, all'attivazione dell'ufficio della Consigliera di parità, all'istituzione di una Commissione consiliare permanente composta da donne e uomini sulle pari opportunità, all'adozione del documento di indirizzo delle attività dell'ente "Parità in movimento", all'attivazione del coordinamento delle Banche del Tempo, all'adozione di protocolli di sostenibilità ambientale, sociale e di genere nell'ambito di Agenda XXI, alla sottoscrizione di Protocolli di parità nell'ambito dei Patti Territoriali e alla attivazione di una "Rete di Parità nello Sviluppo Locale", agli interventi nel campo delle scuole, all'attivazione di progetti mirati all'intervento a favore delle donne vittime della tratta.

È proprio grazie a questa articolazione significativa sul piano istituzionale che è possibile per ciascuno dei referenti delle singole iniziative operare contestualmente in modo specifico e in rete a partire dall'anno 2001, grazie all'attivazione del progetto dal titolo "Parità in movimento", che prende spunto e offre contenuti alla stessa relazione previsionale programmatica che la Provincia di Torino predispone con cadenza annuale, svolgendo una funzione sistematica di diffusione della cultura delle pari opportunità e delle buone prassi sviluppate sul territorio provinciale. Le azioni rivolte al territorio sono dunque specchio di una cultura presente nell'ente, che può tuttavia essere significativamente rafforzata da parte della Provincia di Torino attraverso l'adozione di iniziative che migliorino il contesto lavorativo, lo rendano più amichevole nei confronti delle lavoratrici, che costituiscono il 53% dei dipendenti dell'ente, assumendo come valore nuovo e praticabile la conciliazione fra responsabilità di lavoro e responsabilità familiari anche nell'ottica di favorire la progressione di carriera delle donne che lavorano nell'Ente.

Il Piano di Azioni Positive della Provincia di Torino, si inserisce dunque all'interno di una strategia avviata per arricchirla di nuove iniziative, che promuovendo un'attenzione specifica all'introduzione di elementi di "flessibilità conciliativa" e dunque di interventi innovativi di organizzazione del lavoro (job sharing, part time, telelavoro, servizi di conciliazione, altre risorse di facilitazione come il car sharing) tali da favorire il miglioramento della qualità del lavoro e di vita delle lavoratrici definendo contestualmente da un lato strumenti di conciliazione fra responsabilità lavorative e familiari e dall'altro percorsi di pari opportunità ingegnerizzabili e trasferibili al sistema di enti locali che alla Provincia di Torino fanno riferimento. A questo proposito, l'Italia, l'8 marzo 2000, ha adottato la Legge n. 53 "Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi delle città", che, oltre a dare disposizioni relativamente ai congedi per la cura e la formazione, affronta il tema della conciliazione in riferimento alle modalità di astensione dal lavoro e alle possibili forme di flessibilità di orario.

Prendendo spunto da queste linee di indirizzo discusse, approfondite e condivise dal gruppo per la predisposizione del Piano di Azioni Positive della Provincia di Torino, PAP intende proporsi come studio organico ed articolato di soluzioni di flessibilità, al fine di favorire la conciliazione fra lavoro/carriera e responsabilità familiari, come studio di fattibilità per servizi di conciliazione, promuovere una condivisa cultura di pari opportunità e riconoscimento del valore e delle competenze femminili all'interno dell'ente, affinché vi sia un crescente grado di coerenza fra le azioni politiche dell'ente e le modalità di organizzazione interna del medesimo che dovrà risultare "gender oriented" nonché orientando ad un'ottica di genere la comunicazione interna ed esterna all'ente. La definizione di proposte volte ad integrare obiettivi di pari opportunità nel Piano di comunicazione istituzionale dell'ente costituirà inoltre una delle Azioni del PAP a cui viene assegnato un elevato indice di priorità.

La Provincia di Torino lo identifica infatti nella comunicazione un obiettivo di rilevanza strategica, poiché ad una immagine esterna potrà più agevolmente corrispondere uno stile di comportamento interno, realizzando così un circuito virtuoso e al tempo stesso innovativo.

L'azione di coordinamento sarà garantita dall'Assessore alle Pari Opportunità preposto.

Proposta

In particolare, le iniziative su cui si concentrerà il Piano di Azioni Positive saranno le seguenti.

1. Lettura di genere della composizione del personale della Provincia di Torino

Questa attività è indispensabile per delineare l'analisi del contesto in cui si propone di implementare il Piano di Azioni Positive della Provincia di Torino.

Realizzare una lettura di genere non significa limitarsi a distinguere fra uomini e donne, ma anche raccogliere tutta la documentazione prodotta dalla Provincia e verificare dove sia già presente una "sensibilità di genere" e dove questa possa essere introdotta.

Azioni:

1. lettura dei documenti di pianificazione e di comunicazione della Provincia di Torino;
2. individuazione di elementi di lettura di genere da proporre alla Provincia di Torino da introdurre nei documenti di pianificazione;
3. definizione e diffusione della metodologia adottata;
4. l'impegno a compilare le tabelle art. 9 L. 125/91 che saranno verificate dal CPO e trasmesse all'Autorità competente.

2. Definizione del Piano di Azioni Positive: indicatori di valutazione

La fase di definizione delle priorità del Piano di Azioni Positive consegue temporalmente e metodologicamente alla fase 1 (lettura di genere) da cui trae le indicazioni sulla situazione esistente evidenziandone le criticità.

La definizione del Piano costituisce un intervento che è parte integrante della "pianificazione strategica" della Provincia di Torino e quindi un atto di forte impatto sull'ente, sulla sua organizzazione, sulle sue modalità di comunicazione interna ed esterna (che dovrà essere improntata al rispetto degli obiettivi di pari opportunità fra uomini e donne) e soprattutto potrà con atti successivi definire percorsi e modalità di applicazione, nonché di monitoraggio e valutazione di efficacia nel tempo. Se dunque l'azione 1 costituirà la valutazione *ex ante* del contesto, le azioni di monitoraggio e valutazione costituiranno la fase di valutazione *in itinere*, fase indispensabile per realizzare successivamente la valutazione *ex post* (ovvero di impatto e risultato) e dunque dell'efficacia del Piano di Azioni Positive medesimo.

Il PAP verrà dunque dotato di un sistema di indicatori che consentano di produrre i risultati previsti.

Azioni:

1. definizione di un sistema di indicatori di valutazione di coerenza con gli obiettivi di pari opportunità a partire dagli indirizzi operativi delle linee guida V.I.S.P.O., adottato dal dipartimento Pari Opportunità presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri;
2. azione di sensibilizzazione finalizzata all'adozione ed implementazione del set di indicatori;
3. lettura dell'attività dell'ente e valutazione da inserire nel Piano di valutazione dell'ente in un'ottica di mainstreaming di genere.

3. Definizione di un sistema di adozione, monitoraggio e valutazione del tasso di incremento di gender mainstreaming nelle politiche dell'ente e nei suoi strumenti di programmazione (Pianificazione Strategica, Relazione Previsionale Programmatica, Piano di Sostenibilità Ambientale, Documento di Pianificazione Territoriale, ecc.)

Una delle attività indicate dal PAP, sarà quella di incoraggiare la diffusione del gender mainstreaming negli strumenti di programmazione e Pianificazione ordinaria e strategica della Provincia di Torino, intervenendo quindi con proposte puntuali che possano costituire un elemento di arricchimento nella redazione dei documenti sopra richiamati.
Azioni:

1. produzione di documenti che favoriscano una lettura di genere dei documenti di pianificazione programmazione

4. Identificazione di azioni di sperimentazione/applicazione del Piano di Azioni Positive

4.1 Promuovere un ambiente amichevole nei confronti delle donne e rispettoso della dignità di ciascuno

Azioni:

1. Promuovere la diffusione del Codice Etico adottato dal CPO della Provincia di Torino;
2. Favorire la diffusione e la conoscenza dell'azione della Consulente di fiducia;
3. Prevedere la diffusione di un report annuale sull'attività della Consulente di fiducia in collaborazione con le istituzioni di parità provinciali.

4.2 "Banca delle opportunità di carriera, conciliazione, flessibilità positiva e sostenibilità"

Le azioni di sperimentazione, finalizzate ad applicare il Piano di Azioni Positive, deriveranno dai risultati delle fasi 1 e 2. Appare dunque prematuro indicare una scelta prioritaria (es.: diffusione del part-time, avvio di iniziative di telelavoro) poiché la gerarchia delle azioni dovrà emergere dalla fase di consultazione.

Data la complessità dell'Amministrazione provinciale e della sua organizzazione, sembra ad oggi assai più convincente pensare ad una "Banca delle opportunità di carriera, conciliazione, flessibilità positiva e sostenibilità" che, adottando il modello della banca del tempo come buone prassi trasferibile, costituisca una sorta di catalogo di iniziative, offerte, scambi, che viene messo a disposizione dei/delle dipendenti dell'ente e che dovrebbe consentire di migliorare, rendere più "amichevole" il contesto di lavoro soprattutto per le donne.

Nel catalogo a cui attingere per le sperimentazioni potranno esserci indicazioni per scelte individuali (part-time) o di gruppo (job-sharing) con l'obiettivo di creare condizioni che soddisfino contemporaneamente esigenze individuali e dell'ente.

Azioni:

1. definizione del modello "Banca delle opportunità";
2. costruzione del catalogo;
3. diffusione del catalogo tra le lavoratrici e i lavoratori dell'ente;
4. implementazione delle attività coerenti all'utilizzo del catalogo.

4.3 Realizzazione di iniziative di sperimentazione di azioni di conciliazione volte a promuovere la carriera delle lavoratrici dell'ente

La conciliazione fra responsabilità di lavoro e responsabilità familiari emerge come tema rilevante nell'affrontare il diritto alla carriera delle donne. Sono infatti ancora oggi gli impegni, le responsabilità familiari a condizionare la disponibilità femminile a proporsi in situazioni che potrebbero favorirle sul piano della promozione nel lavoro dando luogo ad un fenomeno di scoraggiamento che va senza dubbio contrastato.

In tal senso è opinione diffusa che si debba passare dalle enunciazioni ad azioni concrete, efficaci e misurabili e dunque alla messa in atto di iniziative all'interno dell'ente che sostengano questo diritto.

Azioni:

1. definizione di un "Piano di conciliazione";
2. consultazione sul medesimo delle lavoratrici dell'ente;
3. adozione del "Piano di conciliazione";
4. sperimentazione di iniziative sulla base degli esiti della consultazione:
 - a. rivolte alle singole lavoratrici (accompagnamento);
 - b. rivolte al contesto generale dell'ente (sensibilizzazione, introduzione di elementi di riorganizzazione del lavoro in un'ottica di genere);
 - c. realizzazione del Progetto Friendly promosso dal CPO della Provincia di Torino e candidato a finanziamento nell'ambito dell'Asse E Misura E.1 del POR del Piemonte.

4.4 Promozione dell'accesso alla formazione

La diffusione della società della conoscenza costituisce un obiettivo fondamentale per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione di ogni struttura organizzata.

Acquista particolare rilievo in tal senso la partecipazione femminile ad ogni iniziativa di formazione organizzata dalla Provincia di Torino sia in qualità di discente che di docente e in tal senso occorrerà promuovere azioni di incoraggiamento volte ad incrementare il numero delle lavoratrici che vi possono partecipare.

Azioni

1. analisi del Piano di formazione dell'ente;
2. verifica che al suo interno sia presente un'ottica di genere nelle modalità di erogazione e nei contenuti del medesimo nonché nel coinvolgimento in qualità di docenti, progettisti, tutor di professionalità femminili;
3. promozione di iniziative che favoriscano una partecipazione a percorsi formativi proporzionale alla presenza femminile nell'ente.

4.5 Definizione e sperimentazione di azioni di car sharing

Questa azione si inserisce insieme a quelle volte a favorire la diffusione iniziative di conciliazione nel quadro di promozione della sostenibilità di genere indicata nel Piano di Agenda XXI della Provincia di Torino.

Azioni

1. Analisi di pratiche di car sharing sperimentate in altri contesti;
2. Analisi del contesto della Provincia di Torino per definire le modalità di sperimentazione di pratiche di car sharing;
3. Definizione delle iniziative;
4. Sperimentazione.

4.6 Promozione della presenza femminile negli enti partecipati della Provincia di Torino

La Provincia di Torino è presente in un numero significativo di enti che fanno parte del suo territorio e che sono impegnati nella realizzazione di politiche specifiche (ricerca, infrastrutture, finanza, sviluppo locale, ecc.). La presenza femminile in questi enti, soprattutto in quelli che hanno ruoli di particolare rilievo, può essere ulteriormente incrementata per coerenza con gli obiettivi di pari opportunità perseguiti dall'ente.

In tal senso si intende promuovere un'azione di sensibilizzazione dell'esecutivo, in cui già oggi la presenza femminile è particolarmente significativa e far sì che nei bandi per l'individuazione di nuovi curricula e disponibilità venga riportato esplicitamente il fatto che saranno particolarmente gradite le candidature femminili.

Azioni:

1. verifica della composizione per genere degli organi decisionali degli enti;
2. promozione di un'azione di sensibilizzazione volta ad incoraggiare la presenza femminile rivolta all'esecutivo e al territorio provinciale, al fine di sollecitare le candidature significative;
3. costruzione di un "albo delle competenze" che raccolga curricula di donne interessate ad impegnarsi in enti di seconda nomina;
4. mettere in linea l'albo, al fine di farlo conoscere sia come buona prassi ripetibile da parte di altri enti, sia come azione di marketing di competenze femminili.

5. Definizione di un modello di trasferibilità del Piano di Azioni Positive al fine di renderlo disponibile per gli altri enti locali

La Provincia è un ente sovraordinato a cui la legge 142/90 assegna il compito di coordinamento nei confronti degli enti locali che sono parte del suo territorio.

Immaginare dunque (ed impostare in modo conseguente) la trasferibilità della metodologia di costruzione e di successo di un "Piano di Azioni Positive" costituirà parte integrante del PAP della Provincia di Torino. Al fine di incrementare la conoscenza del PAP e la sensibilizzazione sulla utilità alla sua adozione, la Provincia di Torino potrà avvalersi della "Rete di parità nello sviluppo locale", costruita nel territorio provinciale e in grado di garantire il coinvolgimento e la sensibilizzazione di enti locali e del partenariato sociale.

Azioni:

1. realizzazione di un documento di diffusione del PAP della Provincia di Torino e degli elementi di metodologia per la trasferibilità al sistema degli Enti Locali, nonché degli enti partecipati dalla Provincia di Torino;
2. diffusione del documento nell'ambito della Provincia di Torino, anche attraverso i Tavoli di Parità costituiti nell'ambito della "Rete di Parità per lo Sviluppo Locale";
3. pubblicazione sul sito web "Parità in movimento";
4. Costituzione di uno "Sportello Azioni Positive" a cui accedere da parte di enti ed organismi interessati attraverso l'implementazione dell'Ufficio Pari Opportunità.

6. Realizzazione di un opuscolo di informazione da diffondere tra i/le dipendenti dell'ente

Il successo del PAP è legato al grado di conoscenza che ne avranno coloro che operano all'interno dell'Amministrazione provinciale. A tal fine occorre prevedere uno strumento accattivante di informazione che soprattutto indichi le opportunità che dal PAP possono emergere, facendo derivare la realizzazione dell'obiettivo di pari opportunità dalla sensibilizzazione del contesto, da una diffusa condivisione di iniziative non solo di equità ma anche di modernizzazione dell'ente.

Azioni:

1. produzione di una brochure di informazione;
2. realizzazione di percorsi formativi finalizzati alla conoscenza degli obiettivi di pari opportunità e di azioni concrete volte a sostenerli.

Conclusioni

Le linee di indirizzo del PAP della Provincia di Torino così come delineato impegnano l'ente alla sua realizzazione e il CPO alla verifica puntuale della sua efficacia all'interno dell'ente.

Al fine di realizzare un monitoraggio del medesimo, sarà redatto un documento di confronto, approfondimento e correzione di obiettivi e metodologie adottate con cadenza annuale.

Nell'azione di verifica saranno coinvolte tutte le Istituzioni di Parità Provinciali. Il documento sarà diffuso attraverso il sito della Provincia di Torino e il sito Parità in Movimento.

Il Piano di Azioni Positive così delineato avrà durata triennale.

Budget

ATTIVITÀ	ANNO		
	2003	2004	2005
Azioni di sensibilizzazione	3.500	10.000	10.000
Azioni di sistema (lettura di genere, definizione indicatori di valutazione, esame piano formazione, lettura materiale prodotto dall'ente ecc.)	30.300	4.000	4.000
Azioni specifiche (Banca del tempo, albo, produzione documenti di integrazione della prospettiva di genere)	9.486	20.000	20.000

Azioni sperimentali (servizi di conciliazione, attivazione forme di flessibilità ecc.)	10.000	60.000	70.000
--	--------	--------	--------

Per affrontare il Piano economico, da ritenersi indicativo, si farà ricorso a cofinanziamento su fondi strutturali, nazionali e regionali.

2.3.3 Piani triennali dei Comuni

2.3.3.1 Piano triennale di Genova

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE

L'Amministrazione e il Comitato Pari Opportunità (con il Piano di Azioni Positive) intendono promuovere azioni tese non solo al superamento delle disparità di genere tra i lavoratori dell'amministrazione, ma soprattutto a porre le basi per un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

Dai dati quali/quantitativi (2) raccolti si è evidenziata la necessità di programmare e realizzare con il Piano di Azioni Positive, buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, del *mobbing*, della mobilità ed accessibilità e della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione sperimentale di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione/informazione dei lavoratori (sulle tematiche affrontate).

LE AREE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DIRITTI "IL NOSTRO LAVORO A TUTELA DEI TUOI DIRITTI"
--

N. Azione	1
Titolo	<i>Coordinamento sportelli per le/i lavoratrici/tori</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Individuazione, divulgazione e coordinamento di procedure per il sostegno ai lavoratori a fronte di segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità
Descrizione dell'intervento	Creazione di una struttura di coordinamento degli "sportelli" e/o uffici che trattano segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità Predisposizione modulistica per l'istruttoria di segnalazioni e istanze Piano di comunicazione ai lavoratori

² Fonti dati e ricerche:

- Studio Gender "... Valutazioni dell'impatto di genere nella riforma della Pubblica Amministrazione ...".
- Biblioteca Berio "I tempi delle donne i tempi della città".
- Questionari per la costituzione del C.P.O.
- Documento del Gruppo di lavoro del Comitato "Elaborazione dati".

Strutture coinvolte nella sperimentazione	Uffici dell'Amministrazione che ricevono dai lavoratori segnalazioni inerenti tematiche di parità e pari opportunità
Metodologia	<i>Focus group</i> rivolti a gruppi di lavoratori
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

**AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO
"RICERCHIAMO LA QUALITÀ SUL LAVORO E NELLA VITA"**

N. Azione	2
Titolo	<i>Il mio lavoro non è nemico della mia vita</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; finanziamenti ex L. 125/1991
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Una struttura logisticamente raccolta in un'unica sede e con prevalenza di personale femminile; una struttura logisticamente distribuita sul territorio e con forte prevalenza di personale maschile; una struttura estremamente eterogenea, con settori a prevalenza di personale maschile e settori a prevalenza di personale femminile
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, ad osservatori e/o testimoni privilegiati Analisi della preesistente organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

N. Azione	3
Titolo	<i>Servizi di supporto alla famiglia</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori; la cittadinanza
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; finanziamenti ex L. 125/1991, Legge Regionale 737/04
Obiettivi	Definizione e promozione di nuove tipologie di servizi per i cittadini lavoratori, attraverso l'analisi dei bisogni emergenti di conciliazione
Descrizione dell'intervento	Indagine sui bisogni di conciliazione attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e di altri soggetti interessati Studio di fattibilità sui servizi di sostegno alla famiglia, in particolare nella cura di minori, anziani e disabili
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione, Direzione Servizi alla Persona ed altre strutture e soggetti esterni
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, a gruppi di lavoratori e cittadini e ad osservatori e/o testimoni privilegiati Ricerca di buone pratiche, individuazione servizi e modalità di intervento adeguati. Analisi di fattibilità. Scelta degli interventi da sperimentare
Tipologia di azione	Rivolta a tutta la cittadinanza

N. Azione	4
Titolo	<i>Rientro dai congedi parentali o da lunghi periodi di assenza</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori che rientrano da maternità, aspettative o lunghi periodi di astensione dal lavoro
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Facilitare il reinserimento e l'aggiornamento dopo lunghe assenze dal lavoro
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione su un gruppo di lavoratori di un percorso di informazione/formazione al momento del rientro al lavoro dopo lunghi periodi di assenza; individuazione di forme di sostegno alla ricollocazione lavorativa
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Direzione Personale e Organizzazione e le strutture interessate

Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari a gruppi di lavoratori Analisi storica dei bisogni evidenziati dagli uffici e dalle persone Progettazione partecipata dell'intervento
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

N. Azione	5
Titolo	<i>Ampliamento della sperimentazione del Telelavoro</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; eventuali finanziamenti specifici
Obiettivi	Ampliare su più sedi la sperimentazione attualmente in fase di realizzazione da parte della Direzione Personale e Organizzazione, e/o sperimentare tipologie diverse di telelavoro
Descrizione dell'intervento	Realizzazione di altre forme e tipologie di telelavoro
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione e le strutture di appartenenza dei lavoratori coinvolti
Metodologia	Analisi dei bisogni di conciliazione dei lavoratori Studio di fattibilità
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

AREA ACCESSIBILITÀ
“POSSIBILITÀ DI MUOVERSI E VIVERE OVUNQUE”

N. Azione	6.1
Titolo	<i>Accessibilità degli edifici luogo di lavoro e di servizi: “spazi adatti a tutti”</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori e i cittadini
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Promozione e realizzazione di percorsi di progettazione partecipata
Descrizione dell'intervento	L'Amministrazione favorisce percorsi di confronto con i portatori di interesse nei casi di recupero e adeguamento di edifici pubblici sedi di lavoro, di servizi, di formazione e attività scolastiche

Strutture coinvolte	Uffici tecnici ed altre strutture e soggetti esterni
Metodologia	<i>Focus group</i> , interviste Raccolta dati sui diversi edifici sedi di lavoro e di servizi al cittadino del Comune di Genova, anche in collegamento al progetto di rilevazione delle barriere architettoniche
Tipologia di azione	Rivolta ai lavoratori ed a tutta la cittadinanza

N. Azione	6.2
Titolo	Non più barriere e impedimenti
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Rilevazione barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e predisposizione di un piano di eliminazione
Descrizione dell'intervento	Studio di fattibilità per l'eliminazione di impedimenti e barriere nei luoghi di lavoro e analisi della situazione relativa alla mobilità. Ricerca di soluzioni anche organizzative
Strutture coinvolte	Uffici tecnici ed altre strutture e soggetti esterni
Metodologia	Rilevazione delle barriere architettoniche e dei problemi di accessibilità sui luoghi di lavoro, relativi all'idoneità delle sedi anche in termini di parità di genere e alla mobilità
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione

Azione	7
Titolo	Genova città accessibile
Destinatari	Tutti i cittadini
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Ampliamento del progetto sperimentale realizzato nel corso del 2004
Descrizione dell'intervento	Rilevazione di impedimenti e barriere architettoniche su suolo pubblico in città e pianificazione dell'attività di rimozione
Strutture coinvolte	Uffici tecnici comunali, ASTER, Terzo Settore, Consulta Comunale Handicap
Metodologia	Rilevazione delle barriere architettoniche e dei problemi di accessibilità su suolo pubblico Pianificazione degli interventi di rimozione
Tipologia di azione	Rivolta a tutta la cittadinanza

AREA MOBBING E MOLESTIE SESSUALI
“PRIMA DI TUTTO LA DIGNITA’ DELLA PERSONA”

N. Azione	8
Titolo	Mobbing e molestie sessuali
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Contrastare il fenomeno del <i>mobbing</i> e delle molestie sessuali all'interno dell'Ente
Descrizione dell'intervento	Redazione di un codice di condotta per la prevenzione del <i>mobbing</i> e delle molestie, in particolare delle molestie sessuali
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione
Metodologia	Analisi quali/quantitativa del fenomeno
Tipologia di azione	Rivolta all'interno dell'Amministrazione

AREA POLITICHE DEL LAVORO

N. Azione	9
Titolo	<i>Un centro di parità</i>
Destinatari	Operatrici/tori professioniste/i dell'orientamento e della formazione
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; fondi Provincia di Genova
Obiettivi	Diffondere la cultura di genere nel campo dell'orientamento e della formazione al lavoro
Descrizione dell'intervento	Costituzione di una sezione del Centro di Documentazione di Città dei Mestieri dedicata alle Pari Opportunità Redazione di un indice ragionato Reperimento libri, DVD, CD rom Costruzione sezione dedicata su internet
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione, Settore Politiche del Lavoro
Metodologia	Gruppo di lavoro composto da soggetti di Comune di Genova, Job Center e Provincia di Genova
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'esterno dell'Amministrazione

N. Azione	10
Titolo	<i>Ricerca attiva del lavoro</i>
Destinatari	Donne a rischio di esclusione sociale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente e della Provincia di Genova
Obiettivi	Favorire l'inserimento femminile al lavoro
Descrizione dell'intervento	Costituzione di gruppi di ricerca attiva del lavoro in chiave di genere
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione, Settore Politiche del Lavoro
Metodologia	N 3 gruppi di ricerca di cui: <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 rivolti a donne segnalate dai servizi sociali • n. 1 rivolti a donne over 35 individuate insieme agli operatori dei Centri per l'Impiego (CPI) Progettazione interventi <i>ad hoc</i>
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'esterno dell'Amministrazione

AREA FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE

“IL PIACERE DELL’INCONTRO”

N. Azione	11
Titolo	<i>Formazione sulle pari opportunità e sul rispetto dei diritti dellei/dei lavoratrici/torii</i>
Destinatari	Componenti Comitato Pari Opportunità e Comitato <i>Mobbing</i> Dirigenti e referenti delle Direzioni
Finanziamenti	Risorse dell’Ente
Obiettivi	Supportare e consolidare l’operatività dei Comitati e favorire la diffusione nell’Ente della cultura di genere e delle pari opportunità
Descrizione dell’intervento	Formazione su aree tematiche relative alla cultura di genere, alla legislazione su pari opportunità, relazioni di genere nel mondo del lavoro, <i>mobbing</i> , molestie sessuali
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione ed altre strutture
Metodologia	Progettazione partecipata
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all’interno dell’Amministrazione

N. Azione	12
Titolo	<i>Il Comitato Informa</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/torii
Finanziamenti	Risorse dell’Ente, eventuali <i>sponsor</i>
Obiettivi	<i>Mainstreaming</i> come diffusione della cultura delle differenze in termini di genere, promozione dell’uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi
Descrizione dell’intervento	Sviluppare la conoscenza delle attività della Civica Amministrazione e dei Comitati, rilette in chiave di genere e di problematiche legate alle pari opportunità
Strutture coinvolte	Comunicazione, Direzione Personale e Organizzazione

Metodologia	<p>Costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione di documentazione di facile accesso su vari argomenti (diffusione del piano di azioni positive, informazione su discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, <i>mobbing</i> etc...)</p> <p>Articoli su temi di pari opportunità in “<i>noi</i>” del <i>Comune</i></p> <p>Costruzione pagine <i>web</i> dedicate</p> <p>Diffusione/informazione dell’attività dei Comitati</p> <p>Redazione di opuscoli</p>
Tipologia di azione	Rivolta sia all’interno dell’Amministrazione che a tutta la cittadinanza

N. Azione	13
Titolo	<i>Costituzione di una rete civica di associazioni femminili</i>
Destinatari	Le associazioni femminili e le donne della città
Finanziamenti	Risorse dell’Ente; Fondi U.E.
Obiettivi	Percorso partecipato di definizione e attuazione di politiche in ottica di genere
Descrizione dell’intervento	Promozione della partecipazione sociale femminile e delle associazioni come interlocutori attivi e competenti in grado di collaborare alla definizione ed attuazione delle politiche locali assumendo la prospettiva di genere
Strutture coinvolte	Direzione Personale e Organizzazione
Metodologia	Colloqui e contatti individuali con i membri delle associazioni; gruppi di approfondimento tematico; momenti assembleari rivolti alla città; coordinamento e monitoraggio della rete; costruzione e sostegno di eventi culturali e di socializzazione
Tipologia di azione	Rivolta a tutta la città

2.3.3.2 Piano triennale di Acerra (NA)



Alla c.a.
Consigliera di parità
Provincia di Napoli
dott.ssa Luisa Festa
P.zza Matteotti, 1
80133 Napoli

Oggetto: Presentazione del Piano Triennale di Azioni Positive ai sensi del Decreto Legislativo 196/2000 per l'approvazione.

Egr. dott.ssa Festa,

Le invio Piano Triennale di Azioni Positive del comune di Acerra, allegato alla presente, per la valutazione ed approvazione da parte della Consigliera di parità della Provincia di Napoli, atto propedeutico all'approvazione in Giunta Comunale.

In attesa di positivo riscontro, l'occasione è gradita per porgere cordiali saluti.

Assessore alle Pari Opportunità
Rosanna Correra



PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2007/2009

IL CONTESTO EUROPEO

La strategia quadro comunitaria in materia di parità fra uomini e donne adottata dalla Commissione Europea nel giugno 2000, prevede per la prima volta che tutti i programmi e le iniziative vengano raggruppati con un approccio che combina misure specifiche volte a promuovere la parità tra uomini e donne con un approccio complessivo di *mainstreaming*¹. L'obiettivo è quello di assicurare che tutte le politiche e tutti gli interventi tengano conto delle questioni legate al genere, ovvero le pari opportunità devono stare dentro la politica dell'occupazione, dell'economia, dell'urbanistica, dell'ambiente, della famiglia, delle politiche sociali.

È una chiave di lettura della realtà che porta all'individuazione dei problemi prioritari ed agli strumenti necessari per superarli e modificarli.

La strategia europea in generale si è introdotta nella strategia per l'occupazione: uno dei pilastri è dedicato specificamente alle pari opportunità e sollecita misure per colmare i divari di genere sul mercato del lavoro, migliorare la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, agevolare per donne e uomini il reinserimento nel mercato del lavoro, la permanenza e gli sviluppi di carriera, il superamento dei differenziali salariali.

IL CONTESTO NAZIONALE

L'Italia realizza le azioni positive attraverso la legge n. 198/06 il conseguente programma-obiettivo, e realizza l'adozione delle misure per la conciliazione di vita familiare e vita lavorativa attraverso la legge n. 53/2000 sui congedi parentali. Da ricordare anche la legge n. 215/1992 sull'imprenditoria femminile per favorire il lavoro autonomo delle donne.

La legislazione vigente, in particolare la legge n. 198/06, attraverso i programmi obiettivo, prevede che le Amministrazioni predispongano Piani di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, a promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due/terzi. Alcuni scopi della legge sono, in sintesi:

1. Eliminare le disparità di fatto che le donne subiscono nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità.
2. Individuare condizioni ed organizzazioni nonché tipologie di distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei

NOTE:1) il *mainstreaming* di genere consiste nel considerare, già dalla fase di progettazione, gli effetti delle politiche in termini di effetti possibili sulla situazione sia delle donne che degli uomini. La promozione dell'uguaglianza si fonda sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini. Si tratta di promuovere cambiamenti duraturi nei ruoli parentali, strutture della famiglia, pratiche istituzionali, organizzazione e tempi del lavoro, sviluppo e indipendenza delle persone. È un segno di progresso, democrazia e pluralismo che interessa tutta la società, donne e uomini.

dipendenti, con pregiudizio nella formazione, nell'avanzamento professionale di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo.

3. Favorire (anche mediante una diversa divisione ed organizzazione del lavoro o diversi contratti e condizioni in relazione ai tempi di lavoro) l'equilibrio tra le responsabilità familiari e professionali, ed una migliore ripartizione di tale responsabilità tra i due sessi.

IL CONCETTO DI BUONA PRATICA

Nell'ambito delle tematiche e delle politiche di genere si intende per *buona pratica* un'azione che stimola l'innovazione nell'impostazione di un problema, e rende visibile problematiche rimosse o non considerate come "problema"; la buona pratica è quella che assume gli obiettivi di trasversalità e di pari opportunità e li inserisce nella cultura lavorativa ed organizzativa dell'Ente Pubblico.

La valutazione di una buona pratica è strettamente connessa:

- al contesto sociale e territoriale,
- al contesto istituzionale.

IL CONTESTO SOCIALE E TERRITORIALE

La realtà socio-economica in cui si inserisce una pratica è il primo tipo di contesto di cui bisogna tener conto per implementare e valutare una buona pratica. I fattori considerati nel territorio sono:

- le caratteristiche socio-demografiche della popolazione,
- le caratteristiche della differenza di genere.

Una determinata pratica può risultare insignificante in un contesto in cui sono stati riscontrati significativi miglioramenti nelle relazioni di genere, mentre la stessa pratica può essere cruciale in un contesto marcato da forti differenze di genere.

IL CONTESTO ISTITUZIONALE

È necessario tener conto delle caratteristiche dell'istituzione riguardo:

- la dimensione dell'ente
- l'ambito di competenza istituzionale
- l'entità del *budget* per il personale
- l'entità e l'età della presenza di personale femminile
- la cultura della trasversalità
- le politiche di genere implementate precedentemente con riferimento alla diagnosi dei bisogni
- i risultati ottenuti

- l'esistenza di un lavoro di rete con organizzazioni di donne.

IL PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE 2007-2009

L'Amministrazione Comunale intende realizzare il programma triennale di azioni positive previsto dall'art. 7, comma 5 del D.Lgs. 196 del 23.05.2000, finalizzandolo a garantire l'integrazione, del principio delle pari opportunità nelle politiche di gestione delle risorse umane dell'Ente, anche attraverso l'adozione di misure denominate appunto "azioni positive", al fine di rimuovere gli ostacoli che di fatto impediscono la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale fra uomo e donna. Esso, non solo promuove azioni rivolte ai lavoratori dell'amministrazione, ma anche un piano strategico di parità a livello cittadino, con particolare attenzione alle persone in situazione di difficoltà e privilegiando la metodologia della progettazione partecipata.

Dai dati quali/quantitativi raccolti si è evidenziata la necessità di programmare e realizzare con il Piano di Azioni Positive, buone pratiche, in particolare nei campi della formazione, dei diritti, della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro, del *mobbing*, della mobilità ed accessibilità e della comunicazione, attraverso l'approfondimento analitico, studi di fattibilità e realizzazione sperimentale di interventi specifici, con una particolare attenzione alla formazione/informazione dei lavoratori.

Il Piano si propone i seguenti obiettivi:

- promuovere la conciliazione fra vita lavorativa e extralavorativa delle donne;
 - favorire la partecipazione ed il riequilibrio nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui le donne sono rappresentate;
 - eliminare le discriminazioni e rimuovere gli ostacoli alle pari opportunità tra uomo e donna;
 - favorire azioni di informazione, orientamento e sostegno rivolto alla cittadinanza nei settori :
- a) AREA DIRITTI - "IL LAVORO A TUTELA DEI TUOI DIRITTI"
 - b) AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO - "QUALITA' SUL LAVORO E NELLA VITA"
 - c) AREA ACCESSIBILITA' - "POSSIBILITA' DI MUOVERSI E VIVERE OVUNQUE"
 - d) AREA MOBBING E VIOLENZA - "LA DIGNITA' DELLA PERSONA"
 - e) AREA POLITICHE DEL LAVORO
 - f) AREA FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE - "IL PIACERE DELL'INCONTRO"
 - g) AREA SALUTE E PREVENZIONE - "PREVENIRE È MEGLIO CHE CURARE"

Intanto, l'Amministrazione, attraverso il progetto "In.....Comune" presentato a valere della L. 125/1991 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha già posto le basi

per un'azione di sostegno alla conciliazione dei tempi di vita e lavoro per le dipendenti dell'Ente, proponendo lo studio di un Piano Orario Interno maggiormente flessibile in considerazione della presenza in famiglia di bambini e/o anziani con particolari criticità. Inoltre, a valere della misura 3.14 del POR Campania, è stato finanziato all'ambito Casalnuovo - Acerra la creazione di un asilo nido comunale, azione fondamentale per la conciliazione dei tempi di vita e lavoro.

Di seguito si presentano le schede per aree tematiche ed azioni.

LE AREE TEMATICHE E LE AZIONI

AREA DIRITTI
“IL LAVORO A TUTELA DEI TUOI DIRITTI”

N. Azione	1
Titolo	<i>Istituzione Comitato d'Ente per le Pari Opportunità</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Avviare modalità e strutture di conoscenza delle condizioni, degli sviluppi professionali del personale femminile e mettere a punto piani di azioni positive
Descrizione dell'intervento	Attivare modalità di scambio con i vertici sindacali e il sindacato interno; la messa a punto di modalità e di strumenti di informazione verso le donne presenti in azienda circa le attività svolte, nonché modalità, strumenti e strutture di conoscenza dei bisogni professionali - organizzativi espressi dai soggetti femminili; l'attivazione di una rete di interscambio rispetto ad alcune realtà istituzionali esterne, ad esempio la Consigliera di parità, il Comitato per le Pari Opportunità del Ministero del Lavoro
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Uffici Pari Opportunità dell'Amministrazione - costituendo servizio pari dignità e politiche di genere
Metodologia	<i>Focus group</i> rivolto a gruppi di lavoratori
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'interno dell'Amministrazione
Tempi	3 mesi

N. Azione	2
Titolo	<i>Istituzione servizio pari dignità e politiche di genere</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori

Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Integrare obiettivi di genere e produrre servizi necessari al riequilibrio delle disparità, individuando una referente pari opportunità in ciascuna ripartizione
Descrizione dell'intervento	Diffondere la cultura della parità e delle pari opportunità mediante azioni positive, diffondere normative riguardanti le opportunità esistenti, proporre ricerche - azioni finalizzate alla conoscenza della situazione delle donne nella famiglia, nel lavoro, nella politica, nella comunità
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Ufficio Pari Opportunità dell'Amministrazione, Associazioni Territoriali
Metodologia	<i>Focus group</i>
Tipologia di azione	Rivolta all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione
Tempi	3 mesi

**AREA CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E TEMPI DI LAVORO
"QUALITA' SUL LAVORO E NELLA VITA"**

N. Azione	3
Titolo	<i>Un lavoro a misura di donna</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Finanziamenti ex L. 125/1991
Obiettivi	Favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari, ponendo al centro l'attenzione alla persona e contemperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei lavoratori; favorire politiche volte alla stabilizzazione del lavoro in funzione di politiche di incremento della famiglia, attraverso azioni tese al superamento di lavori atipici e parasubordinati
Descrizione dell'intervento	Sperimentazione di nuove tipologie di organizzazione flessibile del lavoro che tengano conto delle esigenze personali e di servizio; azioni di superamento di contratti flessibili
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Una struttura logisticamente raccolta in un'unica sede e con prevalenza di personale femminile; una struttura logisticamente distribuita sul territorio e con forte prevalenza di personale maschile; una struttura estremamente eterogenea, con settori a prevalenza di personale maschile e settori a prevalenza di personale femminile. Direzione Personale e Organizzazione, Direzione Servizi alla Persona ed altre strutture e soggetti esterni; associazioni sindacali
Metodologia	Interviste, <i>focus group</i> , questionari, ad osservatori

	e/o testimoni privilegiati. Analisi della preesistente organizzazione del lavoro all'interno delle strutture interessate e redazione del Piano di flessibilizzazione degli orari di lavoro e di stabilizzazione con contratti non atipici
Tipologia di azione	Finanziamento del progetto "Tandem" - Legge 125/1991 - azione di orientamento per 15 donne in possesso di contratti atipici e parasubordinati; Presentazione progetto "In ...Comune" - Legge 125/1991 - conciliazione tempi di vita e lavoro
Tempi	Progetto "Tandem" in corso; progetto "In...Comune" in corso di valutazione Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - tempi 1 anno

N. Azione	4
Titolo	<i>Comunicazione di parità</i>
Destinatari	Tutte le donne
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Divulgare la cultura di genere
Descrizione dell'intervento	Azioni seminariali di informazione/formazione relativamente alle normative di genere a supporto del singolo e/o del gruppo di lavoro
Strutture coinvolte nella sperimentazione	Esterne: associazioni pari opportunità, associazioni sindacali, scuole, associazioni di categoria
Metodologia	Progettazione partecipata dell'intervento
Tipologia di azione	Rivolta all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione
Tempi	3 mesi

AREA ACCESSIBILITÀ
"POSSIBILITA' DI MUOVERSI E VIVERE OVUNQUE"

N. Azione	5
Titolo	<i>Non più barriere e impedimenti</i>
Destinatari	Diversamente abili
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Rilevazione barriere architettoniche sui luoghi di lavoro e nel tessuto urbano e predisposizione piano di intervento
Descrizione dell'intervento	Studio di fattibilità per l'eliminazione di impedimenti e barriere nei luoghi di lavoro e nel tessuto urbano
Strutture coinvolte	Uffici tecnici comunali ed altre strutture e soggetti esterni
Metodologia	Rilevazione delle barriere architettoniche
Tipologia di azione	Rivolta all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione
Tempi	8 mesi

AREA MOBBING E VIOLENZA
“LA DIGNITA’ DELLA PERSONA”

N. Azione	6
Titolo	<i>Mobbing e violenza</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori, donne in genere
Finanziamenti	Risorse dell'Ente
Obiettivi	Contrastare il fenomeno del <i>mobbing</i> e delle violenze sul luogo di lavoro ed in famiglia
Descrizione dell'intervento	Redazione di un codice di condotta per la prevenzione del <i>mobbing</i> e delle violenze, in particolare delle molestie sessuali e familiari
Strutture coinvolte	Interne ed esterne
Metodologia	Analisi quali/quantitativa del fenomeno
Tipologia di azione	Rivolta all'interno ed all'esterno dell'Amministrazione
Tempi	6 mesi

AREA POLITICHE DEL LAVORO

N. Azione	7
Titolo	<i>Attivazione sportello donna - INFO</i>
Destinatari	Donne
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; fondi Provincia di Napoli
Obiettivi	Diffondere la cultura di genere nel campo dell'orientamento, della salute, del lavoro
Descrizione dell'intervento	Implementazione della biblioteca comunale di una sezione dedicata alle donne. Reperimento libri, DVD, CD rom Costruzione sezione dedicata su internet
Strutture coinvolte	Interne ed esterne
Metodologia	Gruppo di lavoro composto da soggetti di Comune di Acerra, Job Center, parti sindacali, associazionismo, scuole
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'esterno dell'Amministrazione
Tempi	1 mesi

N. Azione	8
Titolo	<i>Ricerca attiva del lavoro</i>
Destinatari	Donne a rischio di esclusione sociale
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, della Regione e della Provincia di Acerra
Obiettivi	Favorire l'inserimento femminile al lavoro
Descrizione dell'intervento	Costituzione di gruppi di ricerca attiva del lavoro in chiave di genere
Strutture coinvolte	Interne ed esterne, in cartolare con il supporto del centro per l'Impiego di Pomigliano d'Arco
Metodologia	Attivazione point autoimprenditorialità al femminile
Tipologia di azione	Rivolta prevalentemente all'esterno dell'Amministrazione
Tempi	5 mesi

AREA FORMAZIONE, COMUNICAZIONE E PARTECIPAZIONE

"IL PIACERE DELL'INCONTRO"

N. Azione	9
Titolo	<i>Il Comitato Informa</i>
Destinatari	Tutte/i le/i lavoratrici/tori
Finanziamenti	Risorse dell'Ente, eventuali sponsor

Obiettivi	<i>Mainstreaming</i> come diffusione della cultura delle differenze in termini di genere, promozione dell'uguaglianza fondata sul riconoscimento delle identità femminile e maschile, dei loro bisogni e nella distribuzione delle responsabilità fra donne e uomini al fine di promuovere cambiamenti duraturi
Descrizione dell'intervento	Sviluppare la conoscenza delle attività della Civica Amministrazione e dei Comitati, rilette in chiave di genere e di problematiche legate alle pari opportunità
Strutture coinvolte	Comunicazione, Direzione Personale e Organizzazione
Metodologia	Costituzione di un gruppo di lavoro per la redazione di documentazione di facile accesso su vari argomenti (diffusione del piano di azioni positive, informazione su discriminazioni di genere nei luoghi di lavoro, <i>mobbing</i> etc...) Articoli su temi di pari opportunità Costruzione pagine <i>web</i> dedicate Diffusione/informazione dell'attività dei Comitati Redazione di opuscoli
Tipologia di azione	Rivolta sia all'interno dell'Amministrazione che a tutta la cittadinanza
Tempi	5 mesi

AREA SALUTE
“PREVENZIONE”

N. Azione	11
Titolo	<i>Prevenire è meglio che curare</i>
Destinatari	Donne in genere
Finanziamenti	Risorse dell'Ente; campagne di prevenzione ASL e Ministero Sanità
Obiettivi	Diffondere la cultura della prevenzione nel campo della salute, con la proposizione di giornate tematiche (prevenzione mammaria, cardiologia, etc)
Descrizione dell'intervento	Attività di diffusione, informazione, attivazione di giornate di prevenzione finalizzate ad attività di formazione/informazione sulle tematiche sanitarie, anche attraverso camper della salute.
Strutture coinvolte	Strutture sanitarie locali, ASL, Ministero Salute
Metodologia	Azione di diffusione delle informazioni, campagne di sensibilizzazione
Tipologia di azione	Rivolta a tutta la cittadinanza
Tempi	3 mesi

2.3.3.3 Piano triennale di Trento

2.3.3.4

Comitato per le Pari Opportunità del Comune di Trento

L'attuale Comitato pari opportunità, nominato nel 2006, si sta attualmente occupando dell'aggiornamento del Piano di azioni positive

Piano delle azioni positive 2004-2006

Relazione introduttiva

Il Comitato per le Pari Opportunità deriva la propria giustificazione dalle leggi istitutive. Nel Comune di Trento si è proceduto all'attivazione del Comitato con la precisa convinzione della sua valenza innanzitutto sul piano culturale, ma anche della sua utilità in quanto strumento di proposta all'Amministrazione per favorire la reale applicazione di pari opportunità fra donne e uomini fra lavoratrici e lavoratori.

Il Comitato per le Pari Opportunità ha elaborato e concordato il Piano di azioni positive con l'amministrazione e con le organizzazioni sindacali.

L'organizzazione interna al Comune di Trento può contare su una forte presenza femminile. Sul piano gestionale ciò richiede un'attenzione particolare per l'attivazione di una serie di strumenti per promuovere le pari opportunità come fatto significativo e di rilevanza strategica. La presenza di un assessorato alle pari opportunità e l'istituzione della commissione per le pari opportunità testimoniano una precisa scelta politica compiuta dall'amministrazione cittadina.

Sono dunque specchio di una cultura dell'ente - riconfermata anche dal recente Piano culturale approvato dal Consiglio Comunale in data 19 luglio 2003 - e della sua coerenza fra azione amministrativa e piani di formazione e gestione del personale che può essere rafforzata adottando iniziative che migliorino il contesto lavorativo interno.

La legge n. 125/91 imponeva a tutte le pubbliche amministrazioni di dotarsi di Piani di azioni positive ed il successivo decreto legislativo n. 29/93 riprendeva questa disposizione stabilendo l'obbligatorietà dei Comitati per le pari Opportunità.

Il piano è quindi strumento ed occasione per rimuovere stereotipi indotti anche solo da consuetudini che però fanno incontrare nel percorso lavorativo delle donne molte difficoltà e disagi. Questo strumento, se compreso e ben utilizzato, potrà dare e permettere all'ente di agevolare i suoi dipendenti dando la possibilità a tutti i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, con entusiasmo e senza particolari ostacoli, anche solo dovuti a situazioni di disagio.

Il presente piano ha durata triennale. Nel periodo di vigenza saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Nello specifico il Piano si sviluppa in obiettivi suddivisi a loro volta per azioni positive.

Obiettivi

Gli obiettivi generali del Piano sono:

- intervenire sulla cultura della gestione delle risorse umane all'interno dell'organizzazione dell'ente accelerando e favorendo il cambiamento nella pubblica amministrazione con l'introduzione di innovazioni nell'organizzazione e con la realizzazione di interventi specifici di cambiamento dell'organizzazione stessa del personale in un'ottica di genere;
- favorire la crescita professionale e di carriera per riequilibrare eventuali situazioni e posizioni lavorative ove le donne sono sottorappresentate;
- favorire politiche di conciliazione tra responsabilità professionali e familiari attraverso azioni che prendano in considerazione sistematicamente le differenze e le condizioni, le situazioni e le esigenze di donne e uomini all'interno dell'organizzazione. Porre al centro l'attenzione alla persona temperando le esigenze dell'organizzazione con quelle dei dipendenti;
- sviluppare i criteri di valorizzazione delle differenze di genere all'interno dell'organizzazione del lavoro attraverso la formazione e la conoscenza delle potenzialità e professionalità presenti all'interno dell'amministrazione;
- aumentare la consapevolezza che leggere i fenomeni con l'ottica di genere è conveniente e strategico per la pianificazione e lo sviluppo delle risorse umane dell'ente;
- individuare competenze di genere da valorizzare per implementare nella strategia dell'ente la capacità di trattenere all'interno le professionalità migliori oltre che ottimizzare la produttività e il clima lavorativo generale.

Progetti e azioni positive

L'articolazione del piano avviene per progetti, articolati su più anni e suddivisi in azioni positive. Con il termine "azione positiva" s'intende un'azione che, con fatti concreti, mira ad eliminare eventuali disuguaglianze di fatto che ostacolano la piena partecipazione di donne e uomini.

PROGETTO 1:

conoscenza precisa della situazione di genere e informazione sulla situazione dell'amministrazione del Comune di Trento sulla tematica delle Pari Opportunità del personale dipendente. I risultati che si potranno ottenere attraverso la conoscenza approfondita saranno soprattutto l'individuazione delle criticità eventualmente esistenti, delle esigenze e delle aspettative di donne e uomini sul lavoro. Comunicazione di questa conoscenza ai dipendenti per aumentare la consapevolezza del personale dipendente sulla tematica delle pari opportunità e di genere. Il risultato della comunicazione diffusa ai dipendenti è una maggiore condivisione e partecipazione al raggiungimento degli

obiettivi, in primis della dirigenza e delle posizioni organizzative, nonché un'attiva partecipazione alle azioni che il Comitato e l'amministrazione intende intraprendere.

Azione positiva 1: proseguire l'indagine conoscitiva sul lavoro all'interno dell'ente con il monitoraggio e aggiornamento statistico di genere sulla situazione del personale dipendente. Raccolta sistematica dei dati già in possesso dell'amministrazione come ad esempio il Rapporto annuale sul personale elaborato dalla Direzione Generale ecc.

Impostare la raccolta sistematica dei dati (elaborazione di una modulistica adeguata) dei dipendenti anche per un'agevole lettura di genere degli stessi. La raccolta e l'elaborazione di questi dati potrà rivelare il profilo occupazionale dell'amministrazione, evidenziare cioè la posizione di donne e uomini nell'organico dipendente, i settori in cui le donne fanno o meno carriera. Si evidenzieranno quindi eventuali ambiti in cui vi sono criticità e che potranno essere oggetto di azioni positive mirate.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - Comitato-Servizio Programmazione
- A chi è rivolto: ai dipendenti - al Comitato

Azione positiva 2: informazione e sensibilizzazione del personale dipendente tramite diffusione dei dati raccolti tramite sito web, aggiornamento sistematico del sito intranet e internet, invio di comunicazioni allegate alla busta paga.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Rete civica - Servizio Personale - Direzione Generale - Comitato.
- A chi è rivolto: ai dipendenti - all'esterno - alla rete di città che in analogia hanno esperienze comuni da mettere a confronto.

Azione positiva 3: elaborazione e invio di un questionario di raccolta dati e informazioni sul tema della conoscenza della tematica delle pari opportunità da parte del personale dipendente e per eventuali richieste di tematiche da approfondire formulate dal personale dipendente. Il questionario da inviare unitamente ad altre informazioni circa iniziative del Comitato o di materiale informativo riguardante la tematica delle pari opportunità.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Comitato
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti

Azione positiva 4: promozione attraverso la diffusione di materiale riguardante la tematica delle pari opportunità (rivolta alla Dirigenza e alle Posizioni Organizzative in tutti i Servizi e Uffici). Potrà svolgersi nella forma di "tavole rotonde", riguardare l'attività del Comitato e di altri Servizi in materia di pari opportunità. La promozione, informazione, lettura e analisi dei dati a disposizione circa gli aspetti che hanno attinenza con le pari opportunità nonché la conoscenza delle azioni positive e sperimentazioni proposte dal Comitato contribuirà a creare condivisione di quello che l'amministrazione ha fatto e sta facendo in materia di pari opportunità e agevolerà la nascita di una rete in grado di raccogliere e fornire informazioni su tali tematiche nonché avviare una formazione e auto-formazione della dirigenza e delle posizioni organizzative.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Comitato - Direzione Generale.

- A chi è rivolto: ai dipendenti - alla dirigenza - alle posizioni organizzative

azione positiva 5: monitoraggio e analisi sul tempo parziale, sulle richieste/concessioni di part-time analizzate per livello, per motivazione, per distribuzione nei servizi, per anzianità di lavoro ecc.....

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - Comitato
- A chi è rivolto: al Comitato

PROGETTO 2:

potenziamento delle capacità del Comitato con formazione e auto-formazione dei componenti e promozione del Comitato per le Pari opportunità all'interno dell'ente. Il risultato che si vuole raggiungere è una maggiore visibilità del Comitato all'interno dell'ente e un incremento della visibilità dell'amministrazione all'esterno circa l'attenzione prestata alle politiche di genere assunte come strategiche per la propria pianificazione. Questo anche in considerazione della particolare realtà territoriale della nostra provincia ove il Comune capoluogo assume notevole importanza come capofila nell'affrontare tematiche innovative che possano poi eventualmente essere mutate nelle piccole realtà di enti di valle.

Azione positiva 1: si continuerà con percorsi di formazione dei componenti del comitato coinvolgendo possibilmente altre istituzioni esterne all'amministrazione comunale e rivolgendosi anche a personale interno non facente parte del Comitato ma interessato a sviluppare tematiche di genere e anche con eventuali collaborazioni con altri enti e soggetti.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale
- A chi è rivolto: al Comitato - ad altri soggetti da individuare - Commissione pari opportunità

Azione positiva 2: individuazione ed elaborazione di uno spazio web intranet e internet finalizzato alla divulgazione dell'operato del Comitato (intranet) e dell'ente (internet) ed alla divulgazione di tematiche, normative, azioni positive ecc... Il risultato che si vuole ottenere è una maggiore visibilità sia del comitato all'interno dell'ente sia una maggiore visibilità dell'amministrazione all'esterno per l'assunzione e programmazione di politiche di genere pensate come strategiche per la propria pianificazione.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Rete Civica - Comitato - Direzione Generale
- A chi è rivolto: a tutti i dipendenti- all'esterno

PROGETTO 3:

formazione del personale dipendente al fine di migliorare la gestione delle risorse umane per dare la possibilità all'amministrazione di creare un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentano a loro agio valorizzando le capacità professionali di ciascuno e superando disagi causati dalla mancata consapevolezza delle potenzialità presenti. Continuare quindi a dare attenzione a figure dirigenziali e organizzative per una formazione circa le differenze di genere, la valorizzazione e comprensione delle risorse umane presenti in Servizi e Uffici. Tale formazione, indirizzata verso tematiche così specifiche, dovrà aumentare l'attenzione per la comprensione delle attitudini e interessi

individuali. Questo da un lato permetterà di migliorare l'organizzazione del lavoro e la gratificazione dei lavoratori dall'altro avrà lo scopo anche di supportare tali figure in relazione a momenti decisionali specifici quali le valutazioni individuali del personale, le nomine ecc.

La programmazione della formazione dovrà anche tenere conto delle esigenze dei servizi consentendo uguale possibilità di partecipazione e frequenza per donne e uomini ai corsi di formazione nonché la presenza di dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale. Ciò significa che dovrà essere valutata la possibilità di articolare gli orari, le sedi ed altro da renderli accessibili.

Azione positiva 1: incontri per Dirigenti e Posizioni organizzative sulla tematica dell'organizzazione del lavoro in un ottica di valorizzazione delle differenze di genere, improntati sulla base di esperienze e suggerimenti provenienti dai dirigenti stessi e dal Comitato.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Comitato
- A chi è rivolto: ai dirigenti e alle posizioni organizzative

Azione positiva 2: proseguire con i corsi di formazione e reinserimento per dipendenti che sono rimasti assenti dal lavoro per lunghi periodi per motivi genitoriali ma non solo.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Servizio formazione - Comitato
- A chi è rivolto: ai dipendenti che rientrano da maternità o aspettative.

PROGETTO 4:

favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio e la conciliazione tra responsabilità familiari e professionali. Promuovere pari opportunità fra uomini e donne in condizioni di svantaggio al fine di trovare una soluzione che permetta di poter meglio conciliare la vita professionale con la vita familiare ove possono esistere problematiche legate non solo alla genitorialità ma anche di altro tipo. Potenziare quindi le capacità dei lavoratori e lavoratrici mediante l'utilizzo di tempi più flessibili. Realizzare economie di gestione attraverso la valorizzazione e l'ottimizzazione dei tempi di lavoro nonché realizzare economie di tempo e di denaro da parte dei dipendenti per gli spostamenti con conseguente riduzione dello stress lavorativo.

Gli obiettivi che si vogliono ottenere incrementare l'adozione di interventi innovativi di organizzazione del lavoro con una "flessibilità conciliativa" tali da favorire la produttività dell'ente, il miglioramento della qualità lavorativa al suo interno con flessibilità di orario sul tempo pieno e sul part-time, nuove forme di part-time, nuove forme organizzative e di orario "personalizzate".

Azione positiva 1: raccolta di dati sull'orario di lavoro, sulle necessità dei dipendenti in ordine alla flessibilità di orario e di organizzazione del lavoro nell'ottica di valorizzazione ed ottimizzazione dei tempi di lavoro, di conciliazione dei tempi vita/lavoro, dell'economia degli spostamenti, delle particolari situazioni ed esigenze familiari ecc.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - comitato

- A chi è rivolto: al Comitato

Azione positiva 2: analisi sull'esperienza di sperimentazione già in corso del tempo parziale a 30 ore.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - Comitato
- A chi è rivolto: al Comitato

Azione positiva 3: sperimentazione di nuove forme di orario riguardante un gruppo di lavoratrici e lavoratori con problemi di assistenza a figli e familiari. L'individuazione del gruppo di lavoratrici interessate potrà fare riferimento ai questionari e dati raccolti o a ulteriori questionari mirati. La sperimentazione riguarderà un periodo limitato a un anno.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - comitato
- A chi è rivolto: a un gruppo di dipendenti con particolari esigenze familiari

Azione positiva 4: valutazione di eventuali forme di sperimentazione di nuove forme di orario riguardante un gruppo di lavoratrici e lavoratori tenendo conto ad esempio di problemi di pendolarità e di economicità di tempo e denaro dovuti agli spostamenti fra casa e lavoro. L'individuazione del gruppo di lavoratrici e lavoratori interessati potrà fare riferimento ai questionari già in possesso dell'amministrazione o a ulteriori questionari mirati. La sperimentazione riguarderà un periodo limitato ad un anno.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - Comitato
- A chi è rivolto: a un gruppo di dipendenti con particolari esigenze di pendolarismo

Azione positiva 5: consapevolezza e presa di coscienza delle nuove criticità che si evidenziano a seguito del prolungamento della permanenza del personale alle dipendenze dell'amministrazione, anche in esito alle modifiche normative in materia pensionistica. Un monitoraggio potrà essere riferito alle diverse condizioni professionali, alle condizioni dell'ambiente di lavoro, alle condizioni culturali e di aggiornamento professionale (contenuti intellettuali nelle mansioni), alle patologie inevitabili dovute all'età ecc. Questo al fine non solo di evidenziare particolari situazioni di disagio presenti ma, se possibile, anticiparle affrontando la problematica con l'attenzione alla persona nelle diverse età lavorative che necessariamente comportano un coinvolgimento, dinamiche relazionali e prospettive differenti. Il progetto si potrà sviluppare per fasi e dovrà avere l'obiettivo di dare risposte adeguate comprendendo una formazione particolare e una riqualificazione per i soggetti a cui è rivolto.

- Soggetti e uffici coinvolti: Servizio Personale - Direzione Generale - comitato;
- A chi è rivolto: ai dipendenti per fasce di età (ad adesione volontaria).

**PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE
(art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000)**

Il cambiamento culturale avvenuto in questi anni, l'evoluzione dei contenuti lavorativi, nelle amministrazioni pubbliche, caratterizzati dalla graduale assimilazione di nuovi modelli gestionali, è l'occasione per pensare e proporre un piano di azioni positive che, insieme al bisogno di reclutamento di nuove figure professionali, della riconversione di professionalità interne, risponda alla necessità di rimuovere tutti quegli ostacoli che oggi impediscono alla donna di potere accedere ai posti più qualificati, alla carriera, ai luoghi decisionali.

Nel rispetto delle suddette finalità si formula un'ipotesi di piano triennale di azioni positive collegato strettamente con i processi di evoluzione strategico-organizzativi dell'Ente, per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Rafforzare il ruolo delle donne nei posti di lavoro, valorizzando la specificità femminile;
- Favorire iniziative di crescita occupazionale femminile nel territorio comunale.

Per il raggiungimento di tali obiettivi il Comune di Figline Valdarno si propone di:

- effettuare un'analisi sulla distribuzione dei lavoratori dipendenti con la creazione di una banca dati dal quale possano scaturire le indicazioni per pianificare alcuni interventi;
- costituire un osservatorio comunale e territoriale della condizione femminile nel mondo del lavoro, gli orari di lavoro e quelli dei servizi nel territorio, per promuovere la conciliazione tra vita lavorativa ed extra lavorativa delle donne e degli uomini;

Al termine dell'analisi interna ed esterna della condizione femminile nel territorio, si propone di utilizzare lo strumento della formazione per:

- valorizzare il potenziale professionale femminile al fine di rimuovere una certa cultura organizzativa presente in ambienti con prevalenza di colleghi uomini;
- agevolare lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nel territorio comunale con finanziamenti per es. borse di studio - prestiti d'onore;
- favorire l'avvicinamento delle donne alle istituzioni, alla partecipazione attiva alla politica;

Infine per dare una risposta concreta ed immediata alle donne si propone di:

- Organizzare servizi educativi e di socializzazione durante il periodo di chiusura delle scuole;
- Organizzare con l'intervento di esperti incontri sulla "salute" della donna;
- Favorire la comunicazione interna ed esterna.

LINEE DI SVILUPPO DEL PROGRAMMA TRIENNALE

1) INDAGINE SULLE RISORSE UMANE DELL'ENTE

FASI:

- a) Analisi sulla distribuzione dei lavoratori dipendenti attualmente in servizio da effettuarsi entro il 31/12/2005:

Consiste nella raccolta di dati suddivisi tra uomini e donne su:

- Dotazione organica ;
- Servizi;
- Profili professionali;
- Categoria e posizione economica di inquadramento;
- Posizioni apicali;

- b) Mobilità del personale degli ultimi tre anni da effettuarsi entro il 30/06/2006;

- la tipologia di assunzioni;
- la mobilità interna ed esterna all'Ente e motivazioni;
- tipologia di orari di lavoro;
- utilizzo del part-time;
- criticità di tipo relazionale e organizzativo;
- utilizzo dei congedi parentali.

Questa indagine statistica potrebbe costituire uno strumento permanente per rilevare le diverse modalità e motivazioni nella richiesta di part-time - congedo parentale -flessibilità tra uomini e donne, le diverse risposte di tipo organizzativo e gestionale. L'obiettivo è costruire dati significativi al fine di programmare ed orientare interventi indirizzati al personale, con iniziative rivolte a promuovere i rientri programmati del part-time, della maternità con accorgimenti per ridurre la perdita di competenze del contesto lavorativo da parte del dipendente.

L'indagine potrebbe essere pubblicata e diffusa tra tutti i lavoratori del Comune di Figline Valdarno.

2) STUDIO SUGLI ORARI DEI SERVIZI PRESENTI SUL TERRITORIO

FASI:

Consiste in una rilevazione di tutti i servizi presenti nel territorio da effettuarsi entro il 31/12/2007, con particolare riferimento a:

- Tipologia di attività;
- Orario di apertura al pubblico;
- Dislocazione nel territorio comunale o limitrofi;
- Trasporti

Questo studio potrebbe servire per realizzare una guida, utile non solo ai dipendenti del Comune di Figline Valdarno ma anche ai cittadini sui servizi presenti nel territorio, offrendo informazioni e legami organizzativi di cui spesso hanno bisogno i singoli quando si trovano alle prese con un problema emergente.

Dall'analisi congiunta su: orario di lavoro e di apertura dei servizi del Comune di Figline Valdarno e dalla rilevazione degli orari dei servizi nel territorio si potrebbe elaborare una proposta di "Regolamento sull'orario di lavoro".

Inoltre il Comune potrebbe organizzare servizi educativi e di socializzazione durante il periodo di chiusura delle scuole.

3. FORMAZIONE SU VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE SIA FEMMINILI CHE MASCHILI.

FASI:

Percorso formativo da attuare nel periodo 2005/2007 al fine di approfondire e valorizzare le risorse umane sia femminili che maschili attraverso un percorso che permetta di:

- riconoscere e valutare le differenze sia di genere che generazionali all'interno del proprio gruppo di collaboratori;
- riconoscere il potenziale professionale femminile come risorsa in una logica sinergica;
- migliorare e sviluppare stili e modalità comunicativi e relazionali orientati alla motivazione e al coinvolgimento, in senso collaborativo del personale;
- incrementare la presenza femminile in particolari figure professionali ed in alcuni servizi o squadre: nel settore tecnico, ambiente, protezione civile, trasporti scolastici, informatico, che per fattori culturali o consuetudine è rimasta poco rappresentata. per es.: autista di scuolabus, giardiniere, con attivazione di corsi mirati allo sviluppo di mestieri tradizionalmente maschili;
- valorizzare le professionalità femminili già presenti nei singoli uffici mediante affidamenti di incarichi rispondenti al profilo e qualifica delle dipendenti;
- rimuovere gli ostacoli di natura culturale legati alle differenze di genere che impediscono avanzamenti di carriera alle dipendenti con i requisiti professionali e formativi necessari;
- organizzare corsi di lingua;
- introdurre la figura di guida turistica comunale;

4. FORMAZIONE IMPRENDITORIALE E POLITICA

FASI: intero triennio

- Organizzare incontri con l'imprenditoria locale;
- Organizzare corsi di formazione manageriale;
- Agevolare con finanziamenti (tipo borse di studio - prestiti d'onore), lo sviluppo dell'imprenditoria femminile nel territorio comunale;
- Organizzare incontri con le consigliere comunali, con associazioni di volontariato, con altri comitati di pari opportunità;
- Promuovere corsi di formazione rivolti a colmare il gap di partecipazione delle donne alla politica, a favorirne l'avvicinamento alle istituzioni, a contribuire alla crescita della cosiddetta società civile.

5) LA COMUNICAZIONE INTERNA ED ESTERNA

FASI: intero triennio

- Elaborare un progetto di telelavoro per es.: nell'area progettuale, amministrativa, consulenza;
- Creare un apposito sito "donna" che contenga tutte le informazioni necessarie sulla legislazione sulla maternità, paternità, sulle leggi di sostegno a favore dell'imprenditoria femminile, nonché offerte di lavoro;
- Aprire dentro la rete civica un'area documenti che contenga tutti gli atti e le procedure adottati dall'Ente, consentendo di mantenere un canale di comunicazione ed informazione tra la donna, i colleghi e il contesto lavorativo. Può essere uno strumento che aiuta a tenere informate a distanza le donne e gli uomini assenti o per maternità, o per malattia etc;
- Favorire la comunicazione interna per la gestione dei conflitti, per migliorare le relazioni interpersonali tra i generi.
- Organizzare con l'intervento di esperti incontri sulla "salute" della donna.

Lo sviluppo della comunicazione, attraverso l'uso della tecnologia informatica, è lo strumento più adatto a rimuovere gli ostacoli e le barriere alla comunicazione tra i generi, in grado di connettere soggetti anche distanti fisicamente e consentendo uno scambio continuo di informazioni, per rendere estremamente flessibili i processi di apprendimento, creando una continuità tra lavoro e formazione ed assicurando ai singoli una maggiore libertà nell'organizzazione dei propri tempi.

CONCLUSIONI

Il presente piano di azioni positive, oltre ad ottemperare a un dispositivo di legge, si inserisce nel piano complessivo di valorizzazione delle risorse umane dell'Ente, per perseguire l'obiettivo di creare sinergia tra i dipendenti al fine di migliorare il rapporto tra pubblica amministrazione e utenza.

Ai sensi dell'art. 2 della L. 125/91, per i suddetti progetti, approvati dalla Giunta Comunale, può essere presentata richiesta al Ministero del Lavoro, di ammissione al rimborso totale o parziale degli oneri finanziari connessi alla loro attuazione.

Il suddetto programma è trasmesso al Sindaco, al Direttore Generale, alla Giunta Comunale, all'Assessore al Personale, alle RSU, al Consigliere di parità provinciale.

Richiesta di direttiva per l'invio dei progetti del Piano al Ministero del Lavoro

COMUNE FIGLINE VALDARNO

(Provincia di Firenze)

SERVIZIO CONTROLLO DI GESTIONE E RISORSE UMANE

ALLA GIUNTA MUNICIPALE

Oggetto: "PIANO DI AZIONI POSITIVE 2007-2008 (ART. 7, COMMA 5, DEL D.LGS. 196/2000). RICHIESTA DIRETTIVA.

Il Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246, approvato con D.Lgs. n. 198 del 11 aprile 2006, entrato in vigore

il 15 giugno 2006, prevede l'attuazione di una serie di azioni positive per la realizzazione della parità uomo - donna nel lavoro;

Il Provvedimento 30 maggio 2006 (pubblicato in G.U. n. 160 del 12 luglio 2006) predispone le linee generali del programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile nei livelli, nei ruoli e nelle posizioni di responsabilità all'interno delle organizzazioni, per il consolidamento di imprese femminili, per la creazione di progetti integrati di rete;

Il D.M. 15/3/2001 disciplina le modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla L. 10 aprile 1991, n. 125, da parte dei datori di lavoro pubblici e privati di inoltrare, dal 1° ottobre al 30 Novembre di ogni anno;

L'Assessorato alle Pari Opportunità, in collaborazione con il Comitato Pari Opportunità dell'Ente, ha elaborato alcuni progetti di azioni positive, sintetizzati come segue:

PROGETTO 1) INTERVENTI A SOSTEGNO DONNE IN DIFFICOLTÀ
OBIETTIVO: Promuovere il miglioramento della qualità della vita personale e professionale attraverso azioni di sistema integrate che producano effetti concreti sul territorio
FASI
1) Apertura punto d'informativo e d'ascolto sul territorio comunale
2) Stipula convenzioni con associazioni specializzate in problematiche della violenza psichica-morale-domestica e sul disagio sociale e lavorativo delle donne presenti nel territorio
3) Attività di sensibilizzazione con iniziative e convegni
Finanziamento richiesto Euro 37.200,00

PROGETTO 2) CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO
OBIETTIVO: Favorire, tramite l'istituzione di nuovi servizi socio-educativi per bambini in fascia di età della prima infanzia e della scuola primaria, l'organizzazione della famiglia supportando le donne negli orari di lavoro e contemporaneamente creare nuove opportunità di lavoro
FASI
1) Istituzione di un albo comunale di Baby sitter referenziate e formate mediante un apposito corso di formazione presso le strutture comunali
2) Istituzione di un servizio Ludoteca, attualmente assente nel territorio
Finanziamento richiesto Euro 55.710,00

PROGETTO 3) VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE SIA FEMMINILI CHE MASCHILI
OBIETTIVO: rafforzare il ruolo delle donne nei posti di lavoro, valorizzando la specificità femminile
FASI
1) questionario su situazione dei dipendenti programmazione corsi di formazione
2) corsi di formazione
3) monitoraggio sui risultati raggiunti e test inerente il grado di soddisfazione e l'apprendimento delle proprie potenzialità
Finanziamento richiesto Euro 22.500,00

PROGETTO 4) DONNE E POLITICA
OBIETTIVO: SENSIBILIZZARE LE DONNE AD UNA MAGGIORE PARTECIPAZIONE ALLA VITA PUBBLICA
FASI
1) Programmazione percorso formativo con coinvolgimento di altri enti pubblici
2) Controllo e diffusione dei risultati
Finanziamento richiesto Euro 16.540,00

PROGETTO 5) DONNE E IMPRESA
OBIETTIVO: FAVORIRE L'ACCESSO AL LAVORO AUTONOMO E ALLA FORMAZIONE IMPRENDITORIALE
FASI
1) Programmazione percorso formativo con coinvolgimento degli attori locali in particolar modo associazioni di categoria e centro per l'impiego
2) Controllo e diffusione dei risultati
Finanziamento richiesto Euro 8.270,00

PROGETTO 6) COMUNICAZIONE INTERNA/ESTERNA
OBIETTIVO: ELIMINARE LE DISPARITA' DI FATTO DI CUI LE DONNE SONO OGGETTO NELLA VITA LAVORATIVA E NEI PERIODI DI MOBILITA' E DI ASSENZA
FASI
1) Creazione sito donna contenente informazioni sulla propria tutela legislativa, nonché su aiuti disabili - anziani - imprenditoria femminile - salute
2) Inserimento in rete civica di provvedimenti dell'ente - giornate di incorno su salute - iniziative teatrali
Finanziamento richiesto Euro 38.450,00

Il gruppo tecnico di lavoro per la progettazione è stato costituito da:
- Altomare Raffaella; Casini Alessia; Chiarandini Roberta; Corvi Laura; Nocentini Anna Maria; Pagin Lorenza; Rossinelli Nicla; Santini Susanna; Staderini Lucia.

Ritenuto opportuno inviare i suddetti progetti al fine di poter accedere ai finanziamenti. La richiesta copre il 100% della spesa corrente, escluso il costo del personale.

CHIEDE

direttiva alla Giunta Municipale per l'invio dei progetti al Ministero del Lavoro entro il termine previsto del 30 novembre 2006.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa M.C.Ielmetti)**

Figline Valdarno, lì 27 novembre 2006

2.3.4 Piani triennali delle università

2.3.4.1 Piano triennale dell'università di Modena e Reggio Emilia

PIANO DI AZIONI POSITIVE

1. Principi fondamentali per favorire le pari opportunità di lavoro e dello sviluppo professionale.

L'Università degli studi di Modena e Reggio Emilia:

- tutela e riconosce come fondamentale ed irrinunciabile il diritto alla pari dignità e libertà della persona dei lavoratori;
- garantisce il diritto dei lavoratori ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e caratterizzato da relazioni interpersonali improntate al rispetto della persona ed alla correttezza dei comportamenti;
- ritiene come valore fondamentale da tutelare la qualità della vita lavorativa, il benessere psicofisico dei lavoratori, garantendo condizioni di lavoro prive di comportamenti molesti o mobbizzanti;
- ritiene prioritaria la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne;
- favorisce le pari opportunità nello sviluppo della crescita professionale del proprio personale, tenendo conto delle condizioni specifiche di uomini e donne;
- favorisce le azioni volte a conciliare la vita lavorativa e la vita familiare.

2. Piano triennale di Azioni positive.

Nell'intento di perseguire una politica di gestione del personale che abbia come obiettivo rilevante la promozione del principio delle pari opportunità tra uomini e donne nel lavoro e nello sviluppo professionale, nel riconoscere e tutelare libertà di scelte e qualità sociale a uomini e donne, nonché per perseguire gli obiettivi indicati al punto 1., si ritiene opportuno creare un **Osservatorio** interno all'Ateneo che raccolga i dati necessari per la valutazione dell'impatto di genere del funzionamento e delle politiche di sviluppo dell'Ateneo. Tale Osservatorio è così composto:

- 1) un membro del Comitato Pari Opportunità, appartenente all'area del personale docente, che verrà nominato internamente a detto Comitato;
- 2) un'unità di personale dell'area tecnico-amministrativa, che verrà individuata dal Comitato Pari Opportunità;
- 3) un membro del Consiglio del Personale tecnico-amministrativo, che verrà nominato internamente a detto Consiglio;
- 4) un membro del Nucleo di Valutazione che verrà nominato internamente;
- 5) un membro del Consiglio degli studenti che verrà nominato internamente a detto Consiglio;

In particolare, detto osservatorio avrà cura di controllare che tutti i dati raccolti dal Nucleo di Valutazione siano sistematicamente disaggregati per genere e di verificare l'effettiva applicazione dei criteri indicati all'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 relativamente ai seguenti adempimenti:

- a) *riserva alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso, fermo restando il principio di cui all'art. 35 - comma 3 - lett. e);*
- b) *partecipazione delle dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;*
- c) *in occasione di assunzioni quanto di promozioni, sia del personale tecnico-amministrativo che dei docenti, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione, così come predisposto dall'art.7 del Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196;*

Detto Osservatorio sarà quindi funzionale, altresì, all'attività del Comitato per le Pari Opportunità, al fine di diffondere in tutto l'Ateneo una sensibilità verso una cultura delle differenze e le problematiche di genere.

In particolare, detto Osservatorio potrà effettuare analisi relative alla distribuzione per sesso del personale fra le varie posizioni professionali che avrà cura di relazionare ai competenti Organi accademici, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, di favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore ai due terzi, come disposto dal Decreto legislativo n. 196/2000. Inoltre esso potrà effettuare indagini conoscitive delle condizioni di lavoro in materia di disagio psicologico ("mobbing", molestie sessuali) o di situazioni di difficoltà legate ai rapporti interpersonali nel proprio ambiente di lavoro.

Costituiscono ulteriori obiettivi di questa Amministrazione, rientranti nel Piano Triennale di Azioni Positive:

- azioni tese al potenziamento ed implementazione della struttura operativa del Comitato Pari Opportunità;
- realizzazione di un sito Web costantemente aggiornato contenente la normativa riguardante le pari opportunità, collegamenti con altri siti di interesse, le iniziative portate avanti dal Comitato Pari Opportunità nonché le fasi applicative del Piano di Azioni Positive;
- azioni di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare:
 - 1) ampliamento della fascia di flessibilità di inizio e fine lavoro: prevedere, in casi specifici, debitamente documentati, e compatibilmente con le esigenze organizzative di lavoro e con il tipo di attività svolta (in accordo con il Direttore/Responsabile di servizio), la possibilità per i dipendenti che abbiano difficoltà di raggiungere il posto di lavoro in orario per condizioni familiari o personali disagiati di richiedere di aumentare la fascia di flessibilità di inizio e fine lavoro di mezz'ora rispetto al proprio orario (garantendo comunque la presenza nel nucleo centrale dell'orario di lavoro, così come previsto dall'art. 25 del CCNL).

- 2) Analisi di fattibilità per la fornitura di servizi per l'infanzia, al fine di fornire un valido supporto ai lavoratori ed alle lavoratrici con maggiore carico familiare e per creare le condizioni favorevoli ad un rientro dalla maternità delle lavoratrici-madri.
- 3) Progetto sperimentale di telelavoro per un dipendente al fine di consentire l'assistenza di un familiare invalido.

Con l'introduzione del predetto progetto si intende, altresì, aprire la possibilità di attuare, eventualmente, ulteriori sperimentazioni, qualora se ne ravvisi l'opportunità, in situazioni di permanente o temporaneo disagio fisico, di esigenza di cura di familiari invalidi, od in ogni altra ipotesi in cui il telelavoro si presti a risolvere in modo conveniente esigenze organizzative con la disponibilità dei dipendenti interessati.

Piano Triennale di Azioni Positive a favore delle Pari Opportunità.

Con nota prot. n. CP/IV/116 del 29 luglio 2004 della Consigliera di parità della Provincia di Napoli, questa Amministrazione, ai sensi del D.Lgs. n. 196 del 23 maggio 2000, è stata invitata a predisporre un Piano Triennale di azioni positive a favore delle Pari Opportunità, obbligatorio laddove si riscontra un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Pur non essendoci tale discostamento nell'ambito della nostra Amministrazione, dove esiste in tutti i livelli professionali un divario di circa un terzo, si ritiene opportuno predisporre il piano triennale finalizzato ad assicurare un totale riequilibrio della presenza femminile nelle attività e la rimozione degli ostacoli che di fatto impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne.

Gli obiettivi fondamentali del Piano Triennale sono:

1. Promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita extralavorativa delle donne
2. Favorire la partecipazione ed il riequilibrio nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate
3. Eliminare le discriminazioni e rimuovere gli ostacoli alla pari opportunità per donne e uomini.

Per il raggiungimento di tali obiettivi si propongono le seguenti azioni positive:

- Indagini e ricerche per il monitoraggio sulla situazione del personale maschile e femminile in tutti i livelli professionali, in relazione allo stato delle assunzioni, formazione, promozione professionale, passaggi di categoria e progressione economica all'interno della categoria
- Seminari di sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di genere, e predisposizione di guide divulgative della normativa a favore delle pari opportunità
- Favorire l'adozione di nuove politiche dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro, nell'ambito degli istituti contrattuali (flessibilità, congedi parentali, banca delle ore, ecc.)
- Formazione sulle P.O. per dirigenti e dipendenti anche uomini per promuovere comportamenti con i principi di pari opportunità nel lavoro
- Sostegno alla fruizione di servizi di assistenza per l'infanzia (baby Parks)
- Osservatorio, sull'applicazione dei diritti di pari opportunità, nei provvedimenti di mobilità, trasferimenti, incarichi, commissioni di concorso, posizioni organizzative, ecc.
- Istituzione di una pagina Web di divulgazione della normativa sulle pari opportunità, molestie sessuali e sul mobbing, e di informazione su iniziative, seminari, convegni, pubblicazioni, corsi di formazione, ecc.
- Istituzione della Consigliera di fiducia da individuare fra le componenti del C.P.O.
- Attivazione dello sportello donna.

Le fonti di finanziamento e i costi delle singole azioni positive sono riportate nella tabella allegata (All. A).

PROGRAMMA AZIONI POSITIVE

Scheda Finanziaria - Annualità 2005/2007

Linee di intervento	Azioni programmate	Soggetti ed uffici coinvolti	Fonti di finanziamento - Bilancio di Previsione 2005	Costi	Periodo
Promuovere la conciliazione tra vita lavorativa e vita extra-lavorativa	<i>a) Seminari di sensibilizzazione e informazione sulle tematiche di genere; b) Predisposizione di guide divulgative della normativa a favore delle pari opportunità</i>	C.P.O. in collaborazione e con altri Uffici dell'Ateneo	<i>a) Capitolo "Iniziativa scientifica e culturali"; b) Capitolo "Spese di funzionamento"</i>	15000,00 euro	01/01/2005 31/12/2005
				30000,00 euro	01/01/2006 31/12/2007
Favorire la partecipazione ed il riequilibrio nei ruoli e nelle posizioni organizzative in cui sono sottorappresentate	<i>Indagini e ricerche per il monitoraggio sulla situazione del personale maschile e femminile in tutti i livelli professionali</i>	C.P.O. in collaborazione e con altri Uffici dell'Ateneo	//	//	
	<i>Favorire l'adozione di nuove politiche dei tempi, degli orari e dell'organizzazione del lavoro nell'ambito degli istituti contrattuali</i>	U.P.T.A.	//	//	
	<i>Osservatorio sull'applicazione dei diritti di pari opportunità nei</i>	C.P.O.	//	//	

	<i>provvedimenti di mobilità, trasferimenti, incarichi, commissioni di concorso, posizioni organizzative</i>				
	<i>Istituzione della Consigliera di Fiducia da individuare fra le componenti del C.P.O.</i>	C.P.O.	//	//	
	<i>Sostegno alla fruizione di servizi di assistenza per l'infanzia (baby Parks)</i>	C.P.O.	Capitolo "Convenzioni"	25000,00 euro	01/01/2005 31/12/2005
				50000,00 euro	01/01/2006 31/12/2007
	<i>Formazione sulle P.O. per dirigenti e dipendenti anche uomini per promuovere comportamenti con i principi di pari opportunità nel lavoro</i>	Ufficio Formazione	Capitolo "Formazione interna del personale"	20000,00 euro	01/01/2005 31/12/2005
				40000,00 euro	01/01/2006 31/12/2007
Eliminare le discriminazioni e rimuovere gli	<i>Istituzione di una pagina Web di divulgazione</i>	C.O.I.N.O.R. e C.S.I.	//	//	

ostacoli alle pari opportunità per donne e uomini	<i>della normativa sulle P.O., molestie sessuali, mobbing, informazione su iniziative, seminari, convegni, pubblicazioni, corsi di formazione</i>				
	Attivazione dello sportello donna	Ufficio Relazioni con il Pubblico	//	//	

2.4 Conclusioni e prospettive

Le criticità nell'implementazione dei Piani vanno ricondotte:

- alla mancanza, in molti contesti, di una cultura di genere radicata e diffusa,
- alla discrepanza tra il livello politico e gli organi tecnici (assessorati e comitati),
- all'individuazione e all'ampliamento della rete degli stakeholder;
- alla mancanza di un'analisi di genere delle amministrazioni.

Alla fine del prossimo triennio (2007-2009), che dovrà essere di sviluppo e di ridefinizione delle priorità da tener conto nella redazione dei piani, si può ipotizzare di mettere in atto un'azione di sensibilizzazione e di supporto per la redazione di bilanci di genere, coerenti con gli obiettivi programmatici presenti nei Piani Triennali di Azioni positive.

Per far questo, però, c'è bisogno che i Piani Triennali diventino molto più dettagliati e precisi in merito

- alle analisi del personale delle pubbliche amministrazioni, nonché alle progressioni di carriera e all'accesso ai ruoli apicali;
- all'analisi sull'utilizzo degli strumenti di conciliazione dei tempi, in particolare dei congedi parentali;
- alle azioni positive da implementare;
- alle metodologie di azione;
- alle forme di partecipazione previste;
- ai costi degli interventi e alla sostenibilità degli stessi.

In merito a questo, si ribadisce la necessità di meglio precisare, attraverso una direttiva, già abbozzata dall'Ufficio della Consigliera nazionale di parità, e concertata con il Gruppo di lavoro sulle Azioni Positive della Rete Nazionale delle Consigliere di parità, alcuni nodi irrisolti in merito soprattutto:

- alle modalità di redazione dei Piani Triennali di Azioni Positive;
- al grado di responsabilità e alle forme di coinvolgimento dei soggetti di riferimento (Comitati; Consigliera di parità e Organizzazioni sindacali);
- all'individuazione delle fonti di finanziamento per la realizzazione delle azioni previste dal piano;

- al coinvolgimento (ex ante ed in itinere) degli organi di governo della struttura amministrativa e del personale nel suo complesso nella realizzazione dei piani;
- al sistema di comunicazione interno, efficace, efficiente che accompagni la realizzazione del piano;
- all'esigenza di garantire ai piani la continuità temporale necessaria, supportata da azioni di miglioramento conseguenti alle azioni di monitoraggio e di valutazione.

Parte III “I Comitati di pari opportunità”

3.1 I Comitati Pari Opportunità

I Comitati per le Pari Opportunità, hanno il compito di svolgere attività di studio ricerca e formazione sui principi di parità, di individuare i fattori che ostacolano l’effettiva parità tra donne e uomini sul lavoro proponendo iniziative dirette al loro superamento, di promuovere interventi idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l’assenza per maternità, di proporre iniziative diretta a prevenire forme di molestie sessuali sui luoghi di lavoro.

In sede di negoziazione decentrata sono concordate, tenendo conto delle proposte dei comitati, misure specifiche volte a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro, al perseguimento di un effettivo equilibrio di posizioni funzionali a parità di requisiti professionali.

I comitati valutano gli effetti delle iniziative assunte dagli enti ed elaborano annualmente uno specifico rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile.

I Comitati per le pari opportunità sono previsti dagli accordi nazionali di lavoro dei comparti del pubblico impiego a partire dal 1987.

Ne fanno parte, in misura paritetica, rappresentanti dell’amministrazione e delle OO.SS., firmatarie del C.C.N.L e sono previsti presso le strutture interessate (ministeri, enti, università, aziende private ecc...).

Al fine di attivare misure e meccanismi tesi a consentire una reale parità tra uomini e donne all’interno del comparto, nell’ambito delle più delle più ampie previsioni dell’ art. 2, comma 6 della L. 125/91 (ora art. 42-50 del D.Lgs. 198/2006) e art. 7 comma 1 e 57 del D.Lgs. 165/2001, con la contrattazione decentrata integrativa, interventi che si concretizzano in “azioni positive” a favore delle lavoratrici.

In particolare azioni a favore dello sviluppo professionale che tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento all’accesso ai corsi di formazione professionale, alla flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali (es. asili nido, scuole materne, consultori ecc.), al riequilibrio della distribuzione delle posizioni di lavoro che, a parità di requisiti professionali, eviti la discriminazione femminile con l’assegnazione permanente alle dipendenti di mansioni che non consentano una effettiva evoluzione professionale.

Sono previsti, presso i singoli enti, **Comitati per le Pari Opportunità** costituiti da un componente designato da ciascuna organizzazione sindacale maggiormente rappresentativa e da un pari numero di funzionari.

Il Comitato, presieduto da un rappresentante dell’ente, ha il compito di proporre ogni misura idonea a favorire il processo della effettiva parità sul lavoro affinché, in sede di negoziazione decentrata, siano concordate concrete misure a livello normativo. I comitati per le pari opportunità sono riconfermati e si dà un termine, “sessanta giorni entro l’entrata in vigore del decreto che recepisce l’accordo”, per gli enti e ministeri ancora inadempienti.

Enti e ministeri devono inoltre garantire “tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento”. Viene ribadito inoltre il ruolo centrale della contrattazione decentrata. In nessun caso, infatti, i comitati (paritetici tra sindacati e amministrazioni) devono sostituirsi al sindacato, a cui spetta il ruolo negoziale.

Tenuto conto delle proposte formulate dai comitati per le pari opportunità, la contrattazione decentrata è la sede in cui concordare le misure “per favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro di sviluppo professionali”.

I campi individuati come prioritari sono: la formazione, nelle sue modalità di accesso e svolgimento; la flessibilità degli orari di lavoro in rapporto a quelli dei servizi sociali; la posizione funzionale, rispetto all’attribuzione di, incarichi e funzioni.

Gli effetti delle iniziative assunte dagli enti, a norma del comma 3, formano oggetto di valutazione nella relazione annuale del comitato di cui all’art. 7 del decreto del Presidente della Repubblica 13 maggio 1987 n. 268. (15)

Con la circolare del 24 marzo 1993 (G.U. 3 aprile 1993) il Dipartimento della Funzione Pubblica chiarisce compiti e funzioni dei comitati ed i loro rapporti con le relative amministrazioni.

Il comitato deve relazionare al Dipartimento per la Funzione Pubblica - Ufficio per la condizione femminile - almeno una volta all’anno, sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici nonché sugli effetti delle iniziative assunte dagli enti.

Nella circolare venivano indicati suggerimenti in ordine alla costituzione dei comitati con un numero esiguo di dipendenti, di provvedere, ove il numero degli stessi sia inferiore a cento unità, alla costituzione di un unico comitato fra più amministrazioni previo accordo tra le medesime prevedendo la nomina di un referente per ciascuna amministrazione.

I comitati devono adottare un regolamento che ne disciplini le attività.

Ai comitati per le pari opportunità sono affidati compiti di particolare importanza per una sensibile e attenta individuazione di azioni in favore del personale e valorizzare tutte le persone, coinvolgendole nel processo di trasformazione del modello organizzativo dell’amministrazione, ed in particolare il flusso delle informazioni attinenti ai dati statistici del personale.

Nella circolare veniva dato ampio risalto anche all’attuazione dei piani di azioni positive dove era richiesta ampia partecipazione e collaborazione per le amministrazioni e si informava degli avanzamenti degli studi per quanto attiene al riequilibrio della presenza femminile nei centri decisionali.

Il D.Lgs. 196/2000 l’art. 7 comma 5 ha chiarito ancora meglio i compiti dei comitati pari opportunità insieme con le Consigliere di parità, ai fini dell’attuazione dell’obbligo, da parte della amministrazione dello stato a realizzare i piani triennali di azioni positive.

Le pari opportunità sono state oggetto di particolare attenzione con il CCNL 14/09/2000.

3.2 Le Azioni positive e il ruolo degli organismi di parità di Lucia Borgia

Nel corso degli ultimi sessant'anni la condizione femminile del nostro paese è cambiata più che in tutti i millenni precedenti. Grazie all'azione congiunta delle donne impegnate nel mondo della politica, dei movimenti, delle parti sociali, delle organizzazioni del lavoro, delle associazioni femminili, della società civile nel suo complesso. Anche in ambito internazionale, i governi che si sono succeduti in Italia hanno recepito gli stimoli che venivano dalle Conferenze delle Nazioni Unite e dall'azione della Comunità europea, promulgando leggi a volte più innovative del resto d'Europa.

Un processo di grande portata è stato avviato, che però non avanza con la necessaria velocità e i cui benefici non raggiungono tutte le donne e, soprattutto, tutte le aree del Paese. Con dei momenti di stallo che creano una sfiducia a cui però si deve reagire.

Secondo la normativa del nostro paese, al fine di garantire il principio costituzionale delle pari opportunità tra uomo e donna, esistono diversi organismi:

- la Commissione nazionale per le pari opportunità tra uomo e donna, che opera dal 1984 con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, trasformato in legge nel 1990, con il compito di promuovere l'uguaglianza tra i sessi, rimuovendo ogni discriminazione diretta e indiretta nei confronti delle donne e ogni ostacolo di fatto limitativo della parità in conformità all'articolo 3 della Costituzione". Nata come struttura di supporto della Presidenza del Consiglio, lo è diventata del Ministero pari opportunità, dopo la sua creazione nel 1996. Il regolamento del 2004 ha incardinato la Commissione nel Dipartimento per le Pari Opportunità dello stesso Ministero; il Comitato Nazionale per le pari opportunità, che opera dal 1991 presso il Ministero del Lavoro con il compito di rendere operativi i principi di trattamento e di opportunità tra lavoratrici e lavoratori;
- le Consigliere e i Consiglieri di parità nazionali, regionali e provinciali, che sono figure istituzionale, con gli stessi compiti;
- i Comitati per le pari opportunità che operano dal 1986 presso le diverse Amministrazioni pubbliche, Università ed Enti di ricerca, con il compito di promuovere azioni miranti a creare condizioni di parità sostanziale tra lavoratrici e lavoratori, nell'ambito dei singoli luoghi di lavoro.

La mancanza di una mappa delle Commissioni pari opportunità a livello regionale, provinciale e comunale, della loro collocazione geografica e progettuale, era avvertita da molte di noi come un vuoto conoscitivo, una mancanza con cui fare i conti quotidianamente quante siamo, dove siamo, cosa facciamo? Questo portava alla sensazione di agire ognuna per proprio conto, confrontandosi solo in qualche convegno, con ricadute non sempre apprezzabili.

In questa ottica, si è mossa la Commissione Nazionale pari opportunità, nel periodo 2004-2006 in cui ne sono stata vicepresidente, incaricando il gruppo interno di lavoro Rete Organismi pari opportunità di scattare una fotografia dello "stato dell'arte" degli organismi di p.o. a livello regionale e provinciale, della loro collocazione sul territorio nazionale, della loro consistenza in risorse umane e finanziarie, nomi, cognomi, indirizzi ed e-mail. Di qui l'opuscolo "La Geografia Delle Pari Opportunità", uno strumento di lavoro e al tempo stesso un'Azione Positiva, in grado di metterne in moto altre. La parola Rete è molto usata perché bella e affascinante, a patto che ci siano più nodi che buchi.

Alla Vigilia del 2007, anno europeo delle pari opportunità, il rischio per l'Italia è di tornare indietro. Attraversiamo un brutto momento, che va dalla misoginia politica alla misoginia sociale: permangono problemi enormi sull'occupazione femminile, sulla

presenza nelle istituzioni, come ha messo in rilievo il capo dello Stato; la violenza sessuale è in aumento, anche se spesso non viene nemmeno chiamata con il suo nome. Mai come in questo momento è fondamentale il ruolo degli organismi di parità, quali risorse istituzionalmente presenti sul territorio, per portare alla luce del sole, elaborare e arricchire quelle richieste e proposte che vengono dal mondo delle donne, nella società civile e nella politica istituzionale. Per questo è stato essenziale definire geopoliticamente questi organismi, per sottrarli al rischio di isolamento, favorendo la loro organizzazione in rete.

Nel nostro contesto, questo 2007 dichiarato dalla Commissione Europea "Anno europeo dell'uguaglianza di opportunità per tutti" va salutato da noi donne italiane con grande favore. MA anche con grande attenzione a non essere marginalizzate dalla sua vastità bellissima e pericolosa. Dal sito web della Commissione "Centinaia di iniziative nel corso dell'anno - a livello nazionale, regionale locale e anche europeo si concentreranno sulla discriminazione di cui sono vittime alcune persone a causa della loro razza (dice proprio così, ndr) o della loro origine etnica, della loro religione o loro credenze delle loro età, del loro sesso, del loro orientamento sessuale o di un handicap, che sono altrettanti motivi di discriminazione sui quali è possibile agire a livello europeo.

La Commissione europea ha emesso un bando per i 27 stati membri. L'Italia ha risposto con un piano nazionale: i progetti sono una ventina e coinvolgono i vari ministeri competenti per settore. Si va dai diritti di rappresentanza alla discriminazione nelle carriere, al lavoro sommerso (immigrati) a stelletta e lavoro (peacekeeping), disabilità, salute femminile; un osservatorio antidiscriminazioni, un concorso nazionale relativo alle P.O. C'è ancora spazio per Regioni, Province, importantissime per riempire di contenuti specifici, partendo da realtà locali, scatole che potrebbero restare vuote. Essere dappertutto significa non essere da nessuna parte. Il budget complessivo europeo è di circa 15 milioni di euro. Quello italiano di 524 mila euro iniziali, che la Commissione europea ci assegnerà solo dopo l'approvazione del nostro piano. Ciascun progetto potrà essere sovvenzionato anche dalle Amministrazioni pubbliche e private. Complessivamente si conta di arrivare a un milione e 220 mila euro.

L'importante sarà non solo denunciare, ma proporre come rimuovere determinati ostacoli (per esempio l'accesso delle donne in politica attraverso le quote, o comunque le si voglia chiamare) intervenendo sull'attuale normativa nazionale.

Perché queste pari opportunità così estese non perdano di significato. Tenendo ben presente che noi donne non siamo un problema, uno dei tanti. Siamo un genere che mette in luce dei problemi di tutta la società.

Le Commissioni pari opportunità di livello regionale.

Dalla situazione rilevata nel Settembre 2005 si evince che le Regioni dispongono di CPO composte da un numero di membri che va da un minimo di 9 in Liguria a un massimo di 103 nel Lazio. Il "range" maggiormente rappresentato è quello che va dai 15 ai 20 componenti.

Le modalità di reclutamento sono molto diverse da Regione a Regione: dal bando aperto all'adesione di esperte sui temi della parità e delle pari opportunità, alla nomina diretta dei componenti da parte della Giunta, del Consiglio o del Presidente della Regione. Generalmente, le Commissioni sono molto più aperte alla rappresentanza del mondo dell'associazionismo, delle parti sindacali e datoriali e degli esperti del settore mentre le Commissioni di nomina politica sono le più ristrette.

Per quanto riguarda la situazione finanziaria, solo l'85% delle CPO regionali dispone di uno stanziamento autonomo ovvero senza vincoli impositivi in merito alla allocazione delle risorse o alle priorità di impiego. L'autonomia finanziaria nel 70% dei casi si

concretizza nel poter disporre di un fondo approvato dagli organi competenti, soggetto alla presentazione di un piano di lavoro, articolato per priorità e obiettivi, come indicato in quasi tutti i regolamenti operativi delle CPO. In altri casi invece, come avviene per le CPO della Puglia e della Liguria, si dispone di un consuntivo fisso annuale sulla cui base va parametrata la pianificazione dell'attività.

Le aree tematiche su cui maggiormente si pone l'attenzione delle CPO sono quelle della rappresentanza politica, della equa rappresentanza di genere nel mercato del lavoro, della conciliazione vita-lavoro e della discriminazione sessista. Seguono i temi della violenza e dei maltrattamenti, l'imprenditoria femminile e la lotta agli stereotipi di genere. Ancora non prioritario per tutte le CPO è la questione della parità di trattamento economico e retributivo tra i generi.

Tali tematiche sono state affrontate attraverso un complesso di attività, le quali caratterizzano in modo diverso, come impegno e continuità temporale, le singole CPO.

Generalmente, l'attività di informazione e diffusione sui temi delle CPO, attraverso seminari e convegni, risulta quella prevalente. Segue l'attività editoriale accanto alla partecipazione a progetti europei spesso realizzati in concerto con altri soggetti.

Di particolare importanza sono le azioni di sensibilizzazione al tema delle pari opportunità attraverso seminari e campagne informative mirate mentre si registra una minore attenzione alle attività di ricerca e alla costruzione di banche dati.

Analizzando la distribuzione territoriale delle tipologie di attività prevalenti realizzate dalle CPO, si evince che, ad eccezione di Puglia e Veneto, tutte le Regioni conferiscono una maggiore importanza alle attività di seminari e convegni. La Puglia predilige impegnarsi in lavori di ricerca e in campagne informative mentre il Veneto in ricerche.

Si segnala la partecipazione di Abruzzo e Friuli Venezia Giulia ai progetti europei e l'interesse della Campania nell'attività di costruzioni di reti sul territorio. Per quanto riguarda l'attività pubblicistica sono coinvolte la Campania, Liguria, Piemonte, Trento e Toscana mentre l'investimento in corsi di formazione ai temi delle pari opportunità rivolti alla società civile è un'attività prevalente solo per l'Umbria.

Le commissioni di pari opportunità provinciali.

Dalla situazione rilevata nel settembre 2005 emerge che, ad eccezione delle Province di Ferrara, Reggio Emilia, Gorizia, Cagliari, Pavia e Pisa, dove il numero dei componenti delle CPO non è determinato dal regolamento in modo definito, ma quantificato solo per rappresentanza di funzione, le altre province dispongono di CPO la cui composizione si presenta eterogenea e con un numero di membri che va da un minimo di 3 ad un massimo di 21.

Il range maggiormente rappresentato è quello che va dai 15 ai 20 componenti. Come per le Regioni, le modalità di reclutamento variano da provincia a provincia: dal bando aperto all'adesione di esperte sui temi delle pari opportunità, alla nomina diretta dei componenti da parte della Giunta, del Consiglio o del Presidente della Provincia.

Le Commissioni aperte alla rappresentanza del mondo dell'associazionismo, delle parti sindacali e datoriali e degli esperti di settore sono quelle più numerose contrariamente alle Commissioni di nomina politica.

In più del 50% dei casi sono componenti di diritto delle CPO il rappresentante politico dell'organo presso cui la CPO è incardinata e il/ la Consigliere/a provinciale di parità così come prevede il D.Lgs. 196/00 che disciplina la figura di Consigliere/a di parità.

Per quanto riguarda l'aspetto economico, solo il 64% delle CPO provinciali dispone di autonomia finanziaria. Quest'ultima si concretizza, nella maggioranza dei casi, nel poter disporre di un fondo approvato dagli organi competenti, soggetto alla presentazione di un piano di lavoro, articolato per priorità e obiettivi, come indicato in quasi tutti i

regolamenti operativi delle CPO. In altri casi si dispone di un budget fisso annuale sul cui ammontare va organizzata la programmazione delle attività.

Le modalità di gestione finanziaria variano da provincia a provincia in maniera piuttosto differente. Ad esempio nel Friuli Venezia Giulia due province hanno autonomia finanziaria e due no così come in Campania dove Napoli non dispone di autonomia contrariamente a quanto avviene nella Provincia di Benevento.

Le aree tematiche su cui maggiormente si pone l'attenzione delle CPO sono quelle della rappresentanza politica, della equa rappresentanza di genere nel mercato del lavoro, della conciliazione vita-lavoro e dei maltrattamenti/violenza. Seguono il tema dell'imprenditoria femminile e la lotta agli stereotipi di genere. A differenza delle CPO regionali, la questione delle discriminazioni sul lavoro e il mobbing rappresentano ambiti tematici ancora poco prioritari così come il problema della parità di trattamento economico e retributivo tra i generi.

Tra le attività svolte in modo prevalente dalla CPO rispetto alle suddette tematiche, sono state individuate quelle di informazione e diffusione sui temi delle CPO attraverso seminari e convegni.

Seguono le attività di complemento quali quelle editoriali o di costruzione di banche dati. La partecipazione a progetti europei, spesso in rete con altri soggetti è molto frequente e spesso in concerto con attività di formazione sui temi delle pari opportunità che richiedono spesso fondi extra-istituzionali e quindi desumibili dalle proposte progettuali.

Da rilevare la frequenza di attività di sensibilizzazione dei contesti attraverso seminari e campagne informative mirate così come l'investimento in attività di costruzione di reti sul territorio. Minore attenzione è invece data alla realizzazione di progetti di ricerca.

Nell'immediato futuro sarà strategicamente indispensabile ampliare la rilevazione dai due livelli considerati (regionale e provinciale) anche all'universo dei Comuni italiani, per poter disporre di una geografia delle p.o. ai tre livelli di governo territoriale.

AZIONI POSITIVE

Molto dipende dall'autonomia finanziaria, ma anche dall'ottica in cui si muovono le Commissioni. Dal nostro rapporto si evince che gran parte delle loro attività siano ritenute in sé stesse Azioni Positive. Può essere giusto, con qualche distinguo dalle attività svolte in modo prevalente dalle Commissioni vanno distinte quali sono frequenti, quali sporadiche e quali specificamente finalizzate e per quanto tempo.

Seguendo l'orientamento del "Modello europeo di approccio integrato alle pari opportunità" che costituisce uno degli assi (asse 4) del progetto Equal varato nel 2001 si dovrebbe insistere lungamente e ripetutamente sui temi prescelti per una Azione Positiva. Occorrono campagne a lungo termine per contrastare stereotipi e pregiudizi radicati. Questa attenzione alla tematizzazione a lungo termine è stata assolutamente trascurata in Italia. Persino le meritorie campagne della Commissione Nazionale p.o. contro gli spot pubblicitari volgarmente sessuati hanno raggiunto lo scopo per qualche tempo, poi, si sono ricominciate a vedere "le segretarie sulle ginocchia del capo"

Nelle raccomandazioni politiche dei progetti EQUAL si mette fortemente l'accento sulla necessità che

Si passi da generici discorsi sulle pari opportunità agli esempi e questionari sugli stereotipi di genere nelle scuole. Questo lavoro con i bambini e sui bambini fin dalla prima infanzia è a mio parere la madre di tutte le Azioni Positive. Indispensabile una corretta impostazione dei libri di testo fin dalle prime classi: non più il papà che nei disegni legge il giornale mentre la mamma, con il grembiule, prepara la cena. Alcune province hanno in atto sperimentazioni di campagne in questo senso (riunioni di gruppo,

focus group in classe, con gli insegnanti, mostre di lavori di allievi) ma quasi sempre nelle medie e superiori. Invece è un lavoro che andrebbe impostato sui piccoli e piccolissimi. Qualcosa è andata storta, se siamo arrivate ad una situazione di stallo. Ci deve essere qualche anello mancante o debole se la crescita complessiva della cultura della parità è stata realizzata molto a parole, poco nei fatti. Nella realtà in tutta l'Italia, dove è più o meno, il sistema dei valori consolidati considera i ruoli fondamentalmente immutati e immutabili. L'immagine data dalla pubblicità è ancora quella di una famigliola da Mulino Bianco, felice e ridanciana, con una donna che riesce a fare tutto con il sorriso sulle labbra. Il primo obiettivo delle campagne dovrebbe essere quello di ottenere che l'uomo non "aiuti" in casa, ma partecipi più quotidianamente e solidalmente alla gestione familiare; non tanto "conciliazione" (conciliando la donna finisce per lavorare di più, ritornando la famosa equilibrista dei tempi eroici del femminismo, ma reale "condivisione". Un lavoro lungo e faticoso, per continuare a imparare insieme la difficile arte della solidarietà.

POSSIBILI SCENARI DI ATTIVITÀ FUTURA

Azioni positive: quali interventi nella pubblica amministrazione?

di Maria Giulia Catemario⁴

Aumentare la presenza e il ruolo delle donne in posizioni decisionali, osservare e rimuovere forme implicite di discriminazione, individuare competenze di genere da valorizzare; tutte azioni queste intraprese dalle amministrazioni pubbliche per inserire a pieno titolo le differenze di genere nelle politiche per il personale.

In particolare il tema della convivenza organizzativa tra uomini e donne nella pubblica amministrazione è stato affrontato dal programma Cantieri⁵ sino dal 2001. Le oltre cinquanta amministrazioni che hanno seguito i lavori di “Donne e leadership”⁶ ne hanno condiviso il punto di partenza: una lettura e prassi organizzativa che consideri il genere conviene e valorizza tutte le donne e gli uomini dell’organizzazione potenziando efficacia e efficienza dell’amministrazione stessa.

Queste sono state le parole d’ordine delle amministrazioni che hanno partecipato ai lavori. Un anno di lavoro per cercare insieme le possibili strade per far diventare le politiche del personale delle amministrazioni pubbliche più attente alle variabili di genere, per individuare strumenti che permettano ai responsabili del personale di valutare se e come le politiche attuate abbiano un impatto su uomini e su donne.

Tra le azioni⁷ progettate dalle amministrazioni che hanno preso parte al programma vi sono quelle che riguardano direttamente o indirettamente la costituzione e/o lo sviluppo di banche dati del personale: si passa dall’inserire la variabile di genere nelle schede di rilevazione della soddisfazione degli eventi formativi, alla realizzazione di veri e propri database della formazione che prendono in considerazione la variabile di genere, al miglioramento della raccolta dei dati sul personale.

Altri progetti riguardano la sperimentazione del tele-lavoro e la realizzazione di uno spazio aziendale per i figli dei dipendenti con età inferiore a dodici anni.

Vi sono idee progettuali che hanno per oggetto la valutazione delle competenze: avviare un’analisi attenta delle competenze nel sistema di gestione delle risorse umane, ponendo l’attenzione sul genere, di fatto “ripensando” il sistema di valutazione e quello premiante.

Altri temi riguardano le politiche innovative del personale e che fanno riferimento ad esempio alla valutazione dei carichi di lavoro, alla valorizzazione della leadership femminile attraverso l’analisi dell’evoluzione della componente femminile dell’organizzazione, alla pubblicazione di notiziari interni alle organizzazioni per promuovere le tematiche di genere.

⁴ Consulente del Programma Cantieri del Dipartimento per l’Innovazione e le Riforme nella Pubblica Amministrazione.

⁵ Programma del Dipartimento della Funzione Pubblica per il supporto al cambiamento delle amministrazioni pubbliche. www.cantieripa.it.

⁶ A questo tema Cantieri ha dedicato un Laboratorio che ha prodotto un manuale *Donne e leadership: Per lo sviluppo di una cultura organizzativa delle amministrazioni pubbliche in ottica di genere*, a cura di Maria Giulia Catemario e Paola Conti, Rubettino, 2003 e una sperimentazione raccontata nel libro *Sperimentare in ottica di genere*, a cura di Maria Giulia Catemario. Edizioni Scientifiche Italiane, 2005.

⁷ Per consultare le schede progetto si veda www.cantieripa.it/inside.asp?id=1226.

Un percorso possibile nell'operatività

Dalla lettura delle esperienze emerge un quadro composito di azioni positive non sempre organiche e che interessano livelli di governo diversi e non sempre rappresentati da chi proponeva i progetti. Il quadro delle idee progettuali proposte traccia però un percorso organico. Individua azioni concrete per avviare un processo di cambiamento agendo dall'interno dell'organizzazione.

Tra le azioni ipotizzate e che riguardano la sfera operativa dell'organizzazione gli aspetti su cui porre l'attenzione riguardano in particolare la formazione e la valorizzazione delle competenze.

Sul versante della formazione vi sono luci ed ombre:

- se il livello di conoscenza sistematica delle stesse amministrazioni rispetto alla formazione erogata è elevato (l'80% delle amministrazioni intervistate da Cantieri dispongono di statistiche delle attività formative per i propri dipendenti) è vero anche che il rimanente 20% di enti non ha ad oggi attivato un sistema di rilevazione statistica per le attività formative di cui si fa carico in modo diretto o indiretto.
- rimane maschile la maggior parte delle persone che partecipano ai corsi di formazione tra i funzionari e soprattutto tra la dirigenza, mentre è nel complesso più equa e proporzionata tra le qualifiche inferiori⁸;
- le variabili e le differenze di genere non sono elementi sistematicamente considerati nella progettazione formativa, ma rientrano, eventualmente in singoli interventi formativi per scelta personale del docente. Così non si prevede attenzione al genere e/o alla normativa sulle pari opportunità nei corsi inerenti la gestione delle risorse umane, nei corsi dedicati al project management e nei corsi di formazione per formatori, né si ritiene di dover sensibilizzare la docenza su queste tematiche. Il genere scompare anche nelle schede di valutazione dell'evento formativo e i dati sinora richiesti vengono elaborati in modo aggregato. "Pur avendo ottenuto molto, per il fatto di essere riuscite ad inserire i moduli relativi alle pari opportunità nella formazione ai neo-assunti, non è facile riuscire a far assumere l'ottica di genere ad una intera dirigenza prevalentemente maschile" scrive una amministrazione nel documento conclusivo la sperimentazione⁹.

Sul versante della valorizzazione delle competenze permane nella pubblica amministrazione una incapacità di avviare politiche del personale che diano effettiva visibilità al lavoro e alle competenze delle persone. Il potenziale di conoscenze e competenze presente nella pubblica amministrazione (il 70% del personale che lavora nell'amministrazione pubblica ci è laureato e la maggior parte di questo sono donne) non riesce a essere sfruttato appieno proprio per le criticità interne e per la mancanza di strategie e azioni volte a far emergere i contributi di donne e uomini. Tutto il lavoro di analisi organizzativa svolto all'interno delle amministrazioni non sempre ha prodotto interventi di tipo organizzativo.

Sappiamo, anche se le statistiche non lo mostrano, che nella pubblica amministrazione, come nel settore privato esistono differenziali retribuiti di genere a sfavore delle donne e dovuti al salario accessorio, agli incarichi, agli straordinari, alle missioni,

⁸ Dall'8° rapporto sulla formazione nella pubblica amministrazione si nota come sia cresciuto il tasso di partecipazione tra le qualifiche elevate. Questa tendenza si ripercuote negativamente sulla partecipazione delle donne alla formazione in quanto meno presenti nelle qualifiche più elevate. Infatti la partecipazione femminile diminuisce nell'ultimo anno per attestarsi sul 26% a fronte di un 36% di donne presenti nelle p.a. e a fronte di un processo di femminilizzazione del lavoro pubblico.

⁹ *Sperimentare in ottica di genere*, a cura di Maria Giulia Catemario, Edizioni Scientifiche Italiane, 2005.

all'assegnazione di posizioni organizzative,¹⁰ ecc.. Sappiamo come sia difficile valorizzare le competenze di una donna rispetto a quelle di un uomo quando si tratta di sviluppi di carriera.

Sappiamo che pur in presenza di norme che aiutano a conciliare la vita lavorativa con quella privata, è difficile garantire equità e parità di trattamento a tutte le donne e gli uomini che lavorano in una organizzazione.

Su questo versante, sul tema della valorizzazione delle competenze e della convivenza tra uomini e donne nell'organizzazione è necessario intervenire nella micro-organizzazione del lavoro per interrogarsi e confrontarsi sui temi del miglioramento delle relazioni e delle pratiche di lavoro di ogni singolo ufficio o dipartimento o settore che sia, per rilevare e sviluppare le competenze agite e attese per il buon funzionamento di ogni singolo gruppo di lavoro a tutto beneficio dell'organizzazione nel suo complesso.

La qualità come valore strategico

Se si esaminano le politiche di azioni positive intraprese dalle amministrazioni dal punto di vista della governance si nota come le politiche delle pari opportunità rivolte verso l'organizzazione interna perseguono obiettivi che si intrecciano e si sovrappongono, da un lato mirano ad accrescere la partecipazione numerica delle donne (in posizioni apicali, in settori/attività nei quali sono sottorappresentate, ecc.) dall'altro a qualificare la loro partecipazione alla vita organizzativa (valorizzando le competenze, rimuovendo iniquità nei sistemi di gestione del personale, individuando e rimuovendo le discriminazioni indirette, ecc.).

In questa prospettiva, la considerazione e la valorizzazione delle differenze di genere dovrebbe diventare parte del sistema di qualità dell'amministrazione e quindi una mancata valorizzazione delle competenze delle donne, (una sotto-utilizzazione) costituisce uno spreco di risorse anche in termini economici: il costo di una "mancata parità di opportunità"

Se il concetto di pari opportunità fosse inserito all'interno di tutti i processi aziendali (mainstreaming), si potrebbe parlare di un "sistema di qualità totale". Ma la cultura maschile dell'organizzazione è talmente radicata che non permette di percepire come elemento di non-qualità le situazioni di discriminazione della componente femminile delle organizzazioni.

Uno strumento utile per impostare e verificare questo "sistema di qualità" potrebbe essere rappresentato da un piano di azioni positive. Un piano che parta dall'attuale piano triennale per evolversi e diventare trasversale a tutti i processi e componenti aziendali, un piano che preveda fasi/metodologie comuni agli altri processi (le risorse umane, economiche e strutturali, i vincoli, i tempi, le responsabilità, gli indicatori e i relativi obiettivi) come per qualunque altro progetto di miglioramento, secondo un processo top-down e bottom-up.

Questo nuovo piano di azioni positive non dovrebbe essere limitato all'ambito della gestione delle risorse umane ma dovrebbe diventare parte integrante della cultura dell'amministrazione: un piano di azioni positive che rientra tra gli obiettivi strategici dell'organizzazione secondo una strategia di mainstreaming, e non essere circoscritto ad una problematica di settore come quella della gestione delle risorse umane.

¹⁰ Su questo tema si vedano gli atti del convegno ISFOL sui differenziali retributivi di genere del dicembre 2005.

In questo contesto anche i Comitati Pari Opportunità dovrebbero evolversi per diventare un riferimento stabile, con struttura dedicata e un proprio budget, per la progettazione e la implementazione del piano. Diventa quindi necessario favorire la loro costituzione, supportarne il lavoro e il ruolo all'interno delle amministrazioni¹¹.

Quali piste di lavoro?

Alla luce delle considerazioni precedenti è necessario impostare una azione a tenaglia: da un alto una pianificazione a tutto tondo delle strategie di riequilibrio delle disparità, e dall'altro intervenire sui singoli processi di lavoro, sui singoli gruppi di lavoro.

Sul versante strategico, i piani triennali di azioni positive devono diventare un'occasione per riflettere sulle criticità del sistema organizzativo, per confrontarsi sui possibili percorsi per valorizzare le donne e gli uomini, per perseguire un strada verso una maggiore equità e parità organizzativa e quindi di una maggiore qualità nei processi di lavoro. Questa riflessione dovrebbe coinvolgere tutte le componenti di una amministrazione e non solo chi si occupa di pari opportunità. È necessario confrontarsi non solo all'interno delle singole amministrazioni, ma anche tra amministrazioni per scambiarsi pratiche, strategie, azioni positive e per costruire insieme nuovi percorsi virtuosi.

E necessario iniziare a stabilire un forte aggancio tra gestione delle risorse umane in un ottica di genere e i programmi di formazione/miglioramento della qualità dei servizi¹². Adottare una ottica di genere nella formazione come peraltro è esplicitamente stabilito dalle norme¹³ diventa un tassello fondamentale.

Sul fronte organizzativo è necessario passare dalla fase di raccolta delle istanze dei dipendenti a una fase di risoluzione delle criticità e di valorizzazione del lavoro delle persone, donne e uomini all'interno dei singoli gruppi di lavoro. Lavorare all'interno di ogni singolo dipartimento, o settore, o ufficio rilevando e utilizzando al meglio le opinioni di tutti/e le persone, sviluppando competenze di ascolto organizzativo per migliorare la qualità del lavoro, e per sviluppare la cultura del lavoro di gruppo e della gestione dei gruppi di lavoro.

È proprio su questo ultimo fronte che Cantieri¹⁴ ha impostato parte della sua attività del 2007 avviando una sperimentazione per individuare e sviluppare le "competenze per l'ascolto organizzativo".

Un intervento di micro-organizzazione, quindi, volto a rilevare e sviluppare le competenze, agite e attese, per il buon funzionamento di ogni gruppo di lavoro e quindi, dell'organizzazione nel suo complesso.

¹¹ Dall'indagine svolta da Cantieri risulta che:

- nel 9% delle amministrazioni il CPO che si riunisce periodicamente (più di una volta al mese) mentre in un altro 20% il CPO si riunisce almeno una volta ogni due mesi
- nel 34% delle amministrazioni il CPO si riunisce da 1 a 5 volte all'anno
- nel 37% delle amministrazioni non esiste il CPO.

¹² In questa ottica, molte amministrazioni hanno trovato beneficio inserendo dei moduli formativi (anche solo di un'ora) sulle pari opportunità nella formazione obbligatoria per i funzionari e per i dirigenti. Anche parlare solo di normative sulle pari opportunità ha la sua importanza come primo passo verso la consapevolezza di genere.

¹³ Art 7 della legge 165/2001, che al comma 4 specifica che "le amministrazioni pubbliche curano la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifiche dirigenziali, garantendo altresì l'adeguamento dei programmi formativi al fine di contribuire allo sviluppo della cultura di genere della pubblica amministrazione".

¹⁴ Iscrizioni e informazioni sul sito www.cantieripa.it.

Roma, 13 dicembre 2006

RIFERIMENTI NORMATIVI

(ordine cronologico inverso)

Direttiva 2006/54/ del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego volta a chiarire il principio della parità tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego riunendo cinque direttive esistenti in un unico testo

Decisione n. 771 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 “Che istituisce l'anno europeo delle pari opportunità per tutti (2007)”

Decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”

Decreto legislativo 30 maggio 2005, n. 145 “Attuazione della direttiva 2002/73/ Ce in materia di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro”

Decreto Ministeriale 19 maggio 2004 n. 275 “Regolamento recante norme per l'organizzazione ed il funzionamento della Commissione per le pari opportunità fra uomo e donna ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 31 luglio 2003 n. 266

Decreto legislativo 31 luglio 2003 n. 266 “Trasformazione della Commissione Nazionale per la Parità in Commissione per le pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 13 della legge 8 luglio 2002 n. 137”

Decreto legislativo 9 luglio 2003 n. 216 “Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizione di lavoro

Decreto Legislativo 9 luglio 2003 n. 215 “Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica”

Legge costituzionale 30 maggio 2003, n. 1 “Modifica dell'art. 51 della costituzione”

Direttiva 2002 /73/CE art. 8-9-Le molestie legate al sesso di una persona e le molestie sessuali sono contrarie al principio della parità di trattamento tra uomini e donne.

Legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 “Modifiche al titolo V della parte seconda della costituzione”

Provvedimento 30 maggio 2001 “Programma-obiettivo per la promozione della presenza femminile all'interno delle organizzazioni anche al fine di rendere le stesse più vicine alle donne”

Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro”

Decreto Legislativo 26 marzo 2001 n. 151 “Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell’articolo 15 della legge 8 marzo 2000 n. 53

Decreto 15 marzo 2001 Disciplina delle modalità di presentazione, valutazione e finanziamento dei progetti di azione positiva per la parità uomo-donna nel lavoro di cui alla legge 10 aprile 1991, n. 125

Decreto Ministeriale 30 novembre 2000 “Riorganizzazione del Dipartimento per le Pari Opportunità ai sensi del D.Lgs. 303 /99 e del decreto del Presidente Consiglio dei Ministri in data 4.8.2000

Contratto Nazionale dei Lavoratori 14.9.2000, art. 19, afferma i diritti sulle Pari Opportunità

Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, art. 6 comma 3, afferma che gli statuti comunali e provinciali stabiliscono norme per assicurare condizioni di pari opportunità tra uomo e donna ai sensi della l-10 aprile 1991 n. 125 e per promuovere la presenza di entrambi i sessi nelle giunte e negli organi collegiali del comune e della Provincia, nonché degli enti, aziende ed istituzioni da essi dipendenti

Legge 22 giugno 1990, n. 164 Norme sulla composizione ed i compiti della Commissione Nazionale per la Parità e le Pari Opportunità tra Uomo e donna presso la presidenza del Consiglio dei Ministri

Decreto legislativo 23 maggio 2000, n. 196 “Disciplina delle attività delle Consigliere e dei Consiglieri di parità e disposizioni in materia di azioni positive”

Legge 8 marzo 2000, n. 53 Disposizioni per il sostegno della maternità

Decreto legislativo 26 novembre 1999, n. 532 Disposizioni in materia di lavoro notturno, a norma dell’articolo 17, comma 2, della legge 5 febbraio 1999, n. 25

Legge 20 ottobre 1999, n. 380 Delega al Governo per l’istituzione del servizio militare volontario femminile e accesso delle donne a tutti i ruoli, compresi quelli operativi, e a tutti i livelli di carriera, in termini di assoluta parità

Legge 5 febbraio 1999, n. 25, art. 17 Abrogazione del divieto di lavoro notturno per lavoratrici tessili

Decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 Principi generali di pari opportunità nella P.A.

Direttiva 97/80/CE del Consiglio del 15 dicembre 1997, riguardante l’onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso.

Decreto del ministero dell’agricoltura del 13 ottobre 1997 che istituisce l’osservatorio nazionale per l’imprenditoria femminile ed il lavoro in agricoltura

Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 marzo 1997 Nota come “Direttiva Prodi”

Legge 6 febbraio 1996, n. 52 Disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dalla appartenenza dell'Italia alla Comunità Europea - legge comunitaria 1995-1997

Legge 19 luglio 1993, n. 236 Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 20 maggio 1993, n. 236. All'art. 6 Vincolo dei licenziamenti collettivi di non effettuare espulsioni di lavoratrici in misura percentuale superiore a quella del personale femminile occupato nell'impresa delle medesime mansioni, interventi in favore delle lavoratrici madri durante la mobilità

Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 24 marzo 1993, n. 12 "Gestione delle risorse umane e pari-opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29"

Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche. Agli art. 7 e 61, rispettivamente sulla parità e pari opportunità sia per l'accesso al lavoro sia per il trattamento sul lavoro relativamente alla gestione delle risorse umane (art. 7) e sulla istituzione di quote di donne nelle commissioni di concorso sulla pari dignità di uomini e donne sul lavoro e sulla partecipazione delle dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni ai corsi di formazione e aggiornamento professionale (art. 61) questa legge dà la possibilità ex art. 7, ai comitati paritetici del settore pubblico di concorrere alla gestione delle risorse umane.

Legge 25 febbraio 1992, n. 215 "Azioni positive per l'imprenditoria femminile" che ha come finalità quella di favorire la creazione e lo sviluppo di imprese guidate da donne, di promuovere la formazione imprenditoriale e agevolare l'accesso al credito

Legge 1 giugno 1991, n. 166 Conversione in legge del decreto legislativo 29 marzo 1991, n. 103. All'art. 8: trattamento economico delle lavoratrici madri dipendenti da amministrazioni pubbliche

Legge 10 aprile 1991, n. 125 "Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"

Legge 11 dicembre 1990, n. 979 Indennità di maternità per le libere professioniste

Legge del 22 giugno 1990, n. 164 Norme sulla composizione ed i compiti della commissione di cui al comma 2 dell'art. 21 della legge 23/8/88 n. 400

Legge 27 gennaio 1989, n. 25 l'art. 2 eleva a quarant'anni la data di partecipazione ai concorsi pubblici proposto dalla Commissione nazionale di parità

Legge 29 dicembre 1987, n. 546 Indennità giornaliera di gravidanza e puerperio alle lavoratrici autonome, coltivatrici, dirette, artigiane, ed esercenti attività commerciali

Legge 19 dicembre 1984, n. 863 Misure urgenti a sostegno e ad incremento dei livelli occupazionali. Conversione del Decreto Legge 30 ottobre 1984, n. 726 dove veniva prevista la figura della Consigliera di parità

Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 12 giugno 1984 “Istituzione della Commissione Nazionale per la realizzazione della parità tra uomo e donna”

Legge 4 maggio 1983, n. 184 Disciplina dell’adozione e dell’affidamento dei minori

Legge 9 dicembre 1977, n. 903 “Parità di trattamento tra uomini e donne in materia del lavoro”

Legge 29 luglio 1975, n. 405 “Istituzione dei consultori familiari

Legge 18 dicembre 1973, n. 877 “Nuove norme per la tutela lavoro a domicilio”

Legge 30 dicembre 1971, n. 1204 Tutela delle lavoratrici madri

Legge 6 dicembre 1971, n. 1044 Istituzione degli asili nido

Legge 9 febbraio 1963, n. 66 “Ammissione della donna ai pubblici uffici ed alle professioni”

Legge 9 dicembre 1926, n. 240 Viene proibito alle donne l’insegnamento della filosofia, della storia, e dell’economia nelle scuole secondarie

Regio Decreto 6 maggio 1926, n. 1054 Viene proibito alle donne la direzione delle scuole medie e secondarie

Legge 17 luglio 1919, n. 1176 “Capacità giuridica delle donne”

ALLEGATI

Allegato 1: DELIBERA ISTITUTIVA DEL CPO DELL'A.O.R.N A. CARDARELLI

Documento tratto dal sito istituzionale www.aspedalecardarelli.it

Con delibere n. 1034, 1035 e 1036 del 12 dicembre 2003 del Direttore Generale dell'AORN A. Cardarelli sono stati istituiti per le lavoratrici ed i lavoratori i **Comitati di Pari Opportunità** per ciascuna area contrattuale, di seguito definiti CPO, dell'Azienda Ospedaliera di Rilievo Nazionale A. Cardarelli, ai sensi dell'art. 7 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Servizio Sanitario Nazionale 1998/2000, dell'art. 8 del Contratto della Dirigenza Medica e dell'art. 8 della Dirigenza Sanitaria Professionale Tecnica Amministrativa. L'obiettivo del C.P.O. è contribuire a costruire nell'Amministrazione una cultura dell'equità ed un'organizzazione consapevole che Parità e Pari Opportunità rappresentano un importante diritto ed un fattore strategico di sviluppo dell'Ente. Le principali azioni da intraprendere saranno:

- Riequilibrio delle posizioni femminili nei ruoli in cui sono sottorappresentate
- Conciliazione tra vita lavorativa e vita extra lavorativa
- Redazione del **Codice di Condotta** contro le molestie sessuali e morali
- Redazione del **Piano di Azioni Positive** per il Quadriennio 2004/2007
- Monitoraggio dell'organico distinto per genere e categorie
- Percorsi formativi volti a promuovere competenze specifiche e professionali, attitudini e capacità dirigenziali delle donne.

Allegato 2: I piani di Azioni Positive per la Regione Valle d'Aosta

INSERIRE le altre diapositive (V FILE ALEGATO)

The screenshot shows a Windows desktop with an Acrobat Reader window open. The window title is "Acrobat Reader - [Dispensa_Governance_PAP__1_.pdf]". The slide content is as follows:

- Top right: **sa** s.a. studio santagostino
- Center: ***I Piani di Azioni Positive per la Regione Valle d'Aosta***
- Below title: **Azione 2 – Creare le competenze per redigere i P.A.P.**
- Below action: **“La Governace per i P.A.P.”**
- Bottom left: *Docente: Dr Luca Santagostino*
- Bottom right (vertical text): *Progetto promosso dalla Consigliera Regionale di Parola della Valle d'Aosta*
- Bottom center: **SANTAGOSTINO** Via Privata delle Stelline, 1 - 20146 Milano - tel. +39 02.46.91.501 - fax +39 02.46.20.98 e_mail: studio.sa@grupposantagostino.com
- Bottom right: Pagina 1 di 33

The window also shows a taskbar with the Start button, a folder named "festa", and open applications "Quaderno_31_01_20..." and "Acrobat Reader - [Dis...". The system clock shows "IT 16.40".



Dispensa Governance PAP ALLEGATO 2.pdf

Allegato 3: Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità



Corte dei Conti

Con decreto del Presidente della Corte dei conti n.17/2003 è stato ricostituito il Comitato per le Pari Opportunità.

Il Comitato per le Pari Opportunità della Corte dei conti ha sede negli Uffici di Roma Via Baiamonti 25.

Art. 1

Attribuzioni

Il Comitato per le Pari Opportunità (CPO) ha il compito di promuovere e curare l'applicazione della normativa in materia di pari opportunità all'interno della Corte dei conti nonché azioni positive, ed in particolare:

- sensibilizza l'ambiente di lavoro alle tematiche delle pari opportunità, anche promovendo seminari, conferenze ed attività culturali atte a far conoscere le tematiche delle pari opportunità nel mondo del lavoro e della vita quotidiana;
- formula proposte per garantire l'effettiva parità uomo donna nella C.d.c. e deve essere consultato per tutte le problematiche che possano compromettere tale parità (orario ed organizzazione del lavoro, mobilità, formazione, progressioni di carriera ecc.);
- assicura una continua collaborazione con l'Amministrazione su tutte le problematiche inerenti l'effettiva parità uomo-donna nelle condizioni di lavoro e sviluppo professionale con particolare attenzione a migliorare la qualità della vita nell'ambiente di lavoro, promuovere l'educazione alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- svolge un attento monitoraggio sulle materie di propria competenza al fine di individuare situazioni discriminatorie raccogliendo i relativi dati che l'Amministrazione è tenuta a fornire;
- sottopone all'Amministrazione eventuali atti di discriminazione;
- sostiene, dandone un'adeguata pubblicità, tutte quelle ricorrenze e attività che servono a incoraggiare le pari opportunità su argomenti di interesse collettivo;
- formula proposte per l'adozione di piani di azioni positive;
- verifica l'attuazione delle misure e delle azioni promosse in merito a tutti i punti sopra citati.

Art. 2

Composizione del CPO

Il CPO (ai sensi dell'art. 5 del DPR 12 febbraio 1991 n. 171) è composto da rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali operanti presso la Corte dei conti e da un pari numero di rappresentanti del personale della Corte dei conti; il CPO è presieduto da un magistrato della Corte dei conti. La composizione del CPO, che dura in carica 4 anni, è fissata da un Decreto del Presidente della Corte dei conti.

Art. 3 **Il Presidente**

1. Il presidente è il rappresentante del CPO e ne coordina l'attività.
2. Il presidente:
 - convoca le sedute del CPO;
 - predispone l'ordine del giorno delle sedute e la relativa documentazione;
 - cura l'esecuzione delle deliberazioni assunte;
 - predispone il piano annuale d'attività nonché il piano di utilizzazione delle risorse del CPO di cui all'art. 11;
 - predispone la relazione annuale sull'attività;
 - informa il Presidente della Corte dei conti e le organizzazioni sindacali di dimissioni, decadenze o definitivi impedimenti dei componenti del CPO, ai fini delle relative sostituzioni;
 - nomina il vice presidente che lo rappresenta, in caso di assenza o impedimento;
 - nomina un membro del Comitato con funzioni di Segretario;
 - nell'esercizio delle sue attribuzioni, si avvale dell'ausilio della segreteria del CPO.

Art. 4 **I componenti del CPO**

1. I componenti del CPO:
 - partecipano alle riunioni;
 - partecipano ai gruppi di lavoro cui abbiano segnalato la disponibilità;
 - segnalano gli argomenti di carattere specifico da inserire nell'O.d.g. delle sedute o dei gruppi di lavoro;
 - richiedono, nella misura di un terzo di loro, la convocazione del CPO con la proposta di o.d.g;
 - comunicano tempestivamente alla Segreteria e al supplente l'impossibilità di partecipare alle riunioni;
 - nello svolgimento delle loro funzioni sono considerati in servizio a tutti gli effetti.
2. I componenti supplenti possono partecipare alle riunioni del CPO, hanno i diritti e i doveri dei componenti titolari, che esercitano solo nei casi di assenza o impedimento di un componente titolare.
3. I nominativi dei componenti del CPO, assenti senza averne dato comunicazione per almeno 3 sedute consecutive, saranno segnalati al Segretario Generale e alle Organizzazioni sindacali per gli adempimenti di competenza.

Art. 5 **La Segreteria**

1. La Segreteria del CPO cura il supporto necessario al suo funzionamento.
2. La Segreteria:
 - cura l'invio delle convocazioni e del materiale relativo agli argomenti all'O.d.g. e fornisce assistenza per il reperimento della documentazione inerente ai lavori;
 - tiene l'archivio del CPO (verbali delle sedute, corrispondenza interna ed esterna, documentazione ecc.).
3. Per ogni seduta è redatto, a cura del Segretario del Comitato un verbale, la cui bozza viene trasmessa dalla Segreteria ai componenti del CPO, di norma, prima della riunione successiva, per l'approvazione.
4. in caso di assenza del Segretario il verbale verrà redatto, a rotazione, da uno dei membri scelto tra i presenti.

Art. 6 **Funzionamento**

1. Le riunioni del CPO sono convocate dal Presidente almeno una volta al mese. Il Comitato può essere altresì convocato quando ne faccia richiesta almeno un terzo dei membri con proposta di O.d.g.
2. In caso di necessità e/o urgenza, la riunione del CPO può essere convocata in seduta straordinaria ad iniziativa del Presidente con preavviso di 48 ore.
3. La convocazione ordinaria è effettuata per iscritto o posta elettronica almeno 7 giorni prima della data fissata per la riunione.
4. Il CPO in riunione:
 - approva il programma di lavoro;
 - approva la relazione annuale sull'attività svolta;
 - intraprende tutte le iniziative conformi ai suoi fini istituzionali;
 - procede all'approvazione del verbale della precedente riunione.
5. Le modifiche al presente regolamento dovranno essere approvate a maggioranza con la presenza di almeno $\frac{3}{4}$ dei componenti del CPO.

Art. 7 **Deliberazioni**

1. Le deliberazioni sono adottate quando sia presente la metà più uno dei componenti a maggioranza dei presenti, fuorché nei casi in cui il presente regolamento preveda una maggioranza assoluta e/o qualificata.
2. In caso di parità, prevale il voto del Presidente, o, in sua assenza, il voto del vice presidente.
3. Nel caso in cui sia necessario assumere decisioni che hanno carattere di urgenza e che non possono attendere la convocazione di una seduta plenaria, il Presidente può interpellare i membri del CPO per iscritto o posta elettronica. La decisione sarà considerata valida quando venga manifestato, per iscritto, l'assenso da parte della metà più uno dei membri.
In questo caso sarà redatta, a cura del Presidente, una relazione motivata della procedura d'urgenza, le espressioni di voto dei componenti, la

decisione eventualmente adottata, che sarà da allegare al verbale della prima seduta utile successiva.

Art. 8

Gruppi di lavoro

1. Il CPO può articolarsi in gruppi di lavoro, temporanei o permanenti, a seconda delle esigenze.
2. I gruppi di lavoro sono istituiti in seduta plenaria. Può essere nominato un responsabile del gruppo con compiti di coordinamento.
3. Il gruppo di lavoro opera in piena autonomia e riferisce del proprio operato al CPO.
4. Il CPO, anche su proposta dei gruppi di lavoro - e ove ritenuto necessario - può avvalersi del contributo di esperti e consulenti, anche esterni.

Art. 9

Rapporti con l'Amministrazione

1. Per assolvere i propri fini istituzionali il CPO instaura con l'Amministrazione un rapporto di reciproca collaborazione affinché sia garantito un costante flusso informativo circa atti, proposte, dati statistici, attuazione di iniziative attinenti direttamente o indirettamente la materia delle pari opportunità. Inoltre propone incontri con il Segretario generale, i Dirigenti ed il personale.
2. Il CPO può richiedere all'Ente l'accesso ad atti, informazioni, dati statistici nel rispetto della normativa vigente.
3. Le decisioni del CPO costituiscono atto propositivo per l'Amministrazione e, ove previsto, nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali.
4. Il CPO verifica lo stato di attuazione delle proprie proposte da parte dell'Amministrazione, confrontando i risultati raggiunti con gli obiettivi prefissati.
5. Le proposte del CPO ed eventuali richieste di interesse generale, potranno essere sottoposte al Comitato Nazionale per le Pari Opportunità.

Art. 10

Informazioni

Per favorire la diffusione nelle strutture della Corte dei conti delle informazioni riguardanti la propria attività e, più in generale, di quelle relative ai temi attinenti le pari opportunità, il CPO si avvale dell'ausilio delle strutture già esistenti presso l'Amministrazione.

Art. 11

Risorse

Le proposte del CPO, che comportino spese per l'Amministrazione, sono valutate dal Segretario Generale compatibilmente con le disponibilità di bilancio.

Art. 12
Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il giorno stesso della sua approvazione.

Roma 20 aprile 2004.

Il Presidente
(dott.ssa Oriana Calabresi)

Allegato 4: CORTE DEI CONTI - RELAZIONE ATTIVITÀ COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITÀ (GIUGNO 2003 - MARZO 2006)

L'attuale Comitato per le Pari Opportunità (CPO) della Corte dei conti è stato istituito nel mese di giugno 2003 ed integrato con ulteriore decreto nel mese di giugno 2004.

Dopo circa 3 anni è possibile delineare un primo bilancio della sua attività tenendo conto che la principale preoccupazione del CPO è stata quella di lavorare in silenzio, con riunioni quindicinali, con un'attenzione particolare ai problemi sociali visti con un'ottica femminile ma nell'interesse di tutto il personale della Corte, femminile e maschile

Asilo nido

Appena istituito questo Comitato ha ritenuto di dover intraprendere ogni iniziativa atta a favorire l'apertura di un asilo nido per i dipendenti della Corte dei conti.

Pertanto in data 23/11/2003 è stata inviata una nota al Segretario generale, e per conoscenza all'Ufficio per le relazioni sindacali, al fine di richiedere elementi informativi sull'argomento e sull'eventuale esistenza di progetti avviati dall'Amministrazione o dalle OO.SS.

Sono seguiti incontri e scambi di idee con l'Amministrazione e con il Responsabile dei servizi sociali della Corte dei conti.

Nel mese di luglio 2004 è stato firmato un protocollo d'intesa tra la Corte dei conti ed il XVII Municipio per l'asilo nido.

Problemi di bilancio hanno ritardato l'apertura dell'asilo nido interno alla Corte dei conti ma il CPO cercherà di seguire questa soluzione che è certamente la più idonea per i bambini e, soprattutto, il CPO cercherà ogni soluzione per agevolare l'apertura degli asili nido nelle sedi regionali della Corte dei conti.

Banca dati formazione

In data 27/11/2003 è stata inviata una lettera con allegato questionario all'Ufficio formazione e aggiornamento del personale, all'Ursia, al Seminario permanente sui controlli ed all'Ufficio prevenzione e sicurezza nell'ambiente di lavoro affinché rendessero noti i dati relativi all'attività formativa svolta per la parte di propria competenza dai predetti uffici nel 2002.

Analoghi lettere sono state reiterate il 23/06/2004 al fine di ottenere i dati consuntivi relativi al 2003 ed il fabbisogno formativo previsto per il 2004.

I dati ottenuti hanno consentito di avere una panoramica dell'attività formativa del biennio in esame; la finalità della raccolta dati è stata quella di consentire al Comitato di acquisire elementi per formulare osservazioni e proposte all'Amministrazione.

Bilanci in ottica di genere

(Cos'è il bilancio di genere: nessuna disciplina di natura economica può definirsi neutra. Si è pertanto sentita la necessità di creare dei bilanci pubblici che mirino a ristrutturare le entrate e le uscite in modo da creare uguaglianza tra i sessi. Grazie a questo progetto sia le donne che gli uomini potranno beneficiare in eguale misura di ogni progetto e di ogni provvedimento realizzato in seno alla pubblica amministrazione).

In data 03/02/2005 viene istituito un gruppo di lavoro per reperire normative e documentazione sul bilancio in ottica di genere; la coordinatrice del gruppo, dott.ssa Rizzolo, nel mese di aprile 2005 elabora la bozza del disegno di legge trasmessa insieme al Presidente del Comitato, dott.ssa Calabresi, al gruppo interistituzionale sui bilanci in ottica di genere costituito presso la Consigliera nazionale di parità, al fine di proporla in Parlamento.

Nel dicembre 2005 alla Camera dei Deputati è stato presentato il disegno di legge sui bilanci in ottica di genere delle pubbliche amministrazioni (che peraltro attribuisce alla Corte dei conti compiti di controllo in materia di bilanci in ottica di genere).

Codice di comportamento contro le molestie sessuali

Il comitato ha provveduto a redigere ed approvare in data 28 aprile 2005 il codice di comportamento contro le molestie sessuali, e a trasmetterlo successivamente in data 2 maggio 2005 al Segretario Generale per i successivi adempimenti.

Il codice è stato elaborato sulla base del modello esemplificativo previsto dal vigente CCNL, ma in maniera tale che l'Amministrazione potesse disporre di un testo adeguato alla propria realtà operativa.

Contrattazione

In data 16/12/2003 è stata trasmessa al Segretario generale ed all'Ufficio per le relazioni sindacali una nota con la quale veniva chiesta la possibilità di partecipare con un proprio membro alle riunioni tra Amministrazione e le OO.SS. al fine di elaborare proposte volte a favorire pari opportunità nell'ambiente di lavoro e nello sviluppo professionale; in particolare è stata avanzata la richiesta (positivamente accolta) di partecipare all'incontro tra Amministrazione ed OO.SS. tenutosi in data 19/12/2003.

Successivamente con nota del 19/01/2004 il Comitato ha comunicato al Segretario generale ed alle OO.SS. alcune proposte affinché fossero valutate prima della stesura della circolare interpretativa dell'Accordo su orario di lavoro ed orario di servizio siglato appunto in data 19/12/2003.

A seguito di istanze pervenute al Comitato è stata trasmessa in data 12/07/2004 al dirigente Generale una richiesta urgente di incontro per valutare le diverse interpretazioni, a volte discriminanti, date alla circolare interpretative del predetto accordo in merito all'assegnazione dei buoni pasto.

Convegni ed eventi

Nel mese di ottobre 2004 è stato organizzato un convegno sul mobbing che ha visto la partecipazione di esperti, di rappresentanti delle Istituzioni e delle OO.SS.

L'incontro di studio ha riscosso molto successo e, al più presto, saranno pubblicati gli atti del convegno.

Nel mese di giugno 2006 verrà organizzato dal CPO un convegno sul "Bilancio delle Pubbliche Amministrazioni in ottica di genere".

Formazione

Nel mese di febbraio 2004 il Presidente del Comitato, dott.ssa Calabresi, ha partecipato in qualità di relatrice ad un corso sulle Pari opportunità organizzato, nell'ambito del programma Cantieri di innovazione "Donne e Leadership" del Dipartimento della Funzione pubblica, dalla dirigente Rizzolo per il personale della Sezione regionale di controllo per la Campania.

Nei giorni 24, 25 e 26 novembre 2004 su richiesta del Comitato è stato organizzato insieme all'Amministrazione un corso sulle pari opportunità destinato a tutti i componenti del Comitato stesso con la partecipazione della dott.ssa Carla Porta, della Prof.ssa Luisa Corazza e della dott.ssa Maria Giulia Catemario.

Nel mese di febbraio 2006 il Comitato ha segnalato all'Amministrazione l'opportunità di completare con le dispense per l'area tecnica (all'epoca ancora non distribuite) la diffusione del materiale didattico relativo ai percorsi formativi dei concorsi per la posizione economica C3.

Intranet

È stato richiesto, ed ottenuto, uno spazio per le esigenze del Comitato sulla Intranet della Corte dei conti, curato dal dott. Tidei e dalla dott.ssa Migliorini.

Mobbing

Con nota del 19/05/2004 il Comitato ha richiesto al Segretario generale l'attivazione di una convenzione con l'Università degli Studi "La Sapienza" di Roma - Facoltà di Psicologia per il tirocinio post-lauream di psicologi, in previsione dell'istituzione di uno sportello di ascolto che si occupi di fenomeni quali il mobbing sui luoghi di lavoro.

In data 28/04/2005 vengono designate le rappresentanti del Comitato per le Pari Opportunità nell'ambito del Comitato per il Mobbing.

In data 18 febbraio 2006 il Presidente del Comitato partecipa ad una riunione del Comitato per il Mobbing al fine di una sempre maggiore sinergia tra i due Comitati

Sportello di orientamento e di ascolto

Con nota del 12/07/2004 indirizzata al Segretario generale, al Dirigente generale per gli AA.GG. ed al Dirigente per il Servizio prevenzione e sicurezza il Comitato ha suggerito, nel rispetto della L. 626/94 e s.m.i., di stipulare una convenzione con una struttura pubblica (come ad esempio una ASL) per poter offrire un aiuto psicologico nei casi in cui esso risulti necessario; l'ASL RM3 ha dato la sua disponibilità ad una convenzione i cui termini dovranno essere eventualmente definiti dagli Uffici preposti.

Nella primavera 2005 è stata autorizzata l'istituzione presso il Comitato di uno sportello di orientamento con assistente sociale con laurea in psicologia della ASL RM3 per aiutare il personale con particolari disagi o con gravi problemi familiari.

Purtroppo, anche questo importante strumento è stato, momentaneamente, bloccato da problemi di bilancio che, però, riteniamo possano essere superati nel primo semestre del 2006.

Piano triennale di azioni positive

Nel mese di luglio 2004 viene esaminato ed approvato il Piano delle azioni positive della Corte dei conti, predisposto dall'Amministrazione sulla base dell'analisi di questionari inviati a tutti gli Uffici della Corte dei conti effettuata dalla dirigente Rizzolo (su richiesta del dirigente generale per la Gestione delle Risorse Umane, dott. Guarente) nell'ambito del programma Cantieri di innovazione "Donne e Leadership" del Dipartimento della Funzione pubblica (l'iniziativa è stata peraltro riconosciuta meritevole di pubblicazione nel volume "Sperimentare in ottica di genere" pubblicato dal Dipartimento della Funzione Pubblica).

Regolamento del Comitato per le Pari Opportunità

Il Comitato ha provveduto a redigere ed approvare il regolamento relativo al Comitato stesso, al suo funzionamento ed alle sue attività; il regolamento è disponibile sulla Intranet della Corte dei conti nello spazio dedicato al Comitato.

Consigliera di fiducia

Varie riunioni del CPO sono state dedicate alla figura della Consigliera di fiducia la quale dovrebbe promuovere e garantire le pari opportunità all'interno dell'Amministrazione ed eventualmente fornire indicazioni ed attivare le procedure previste dal regolamento ai fini della risoluzione dei problemi che via via si presentano.

Le problematiche che si sono presentate, e che sono tipiche anche di tutte le altre pubbliche amministrazioni, sono quelle relative ai criteri di nomina della consigliera: esterna o interna, giurista o psicologa, al centro o nelle sezioni regionali, ecc.

La scelta non è facile ma il CPO sta cercando la soluzione che possa essere la migliore possibile.

8 marzo 2006

Allegato 5: Questionario rivolto ai Comitati Pari Opportunità delle Amministrazioni centrali dello Stato

a cura del Gruppo di lavoro Isfol/CDS

Accogliendo le istanze di approfondimento evidenziate dal Gruppo di lavoro “Azioni positive” in merito ad una rilevazione sullo stato di attuazione degli accordi contrattuali che prevedono, a partire dal 1987, la costituzione di Comitati Pari Opportunità (CPO) all’interno di ciascun comparto della P.A., la Consigliera nazionale ha affidato al CDS Isfol la realizzazione di un Dossier tematico che, a partire da una ricostruzione del contesto normativo e culturale in cui si sono sviluppati i CPO, si propone di evidenziare le criticità che concretamente ne hanno finora rallentato - se non, in taluni casi, addirittura impedito - il “decollo” quali organismi fondamentali nella promozione e realizzazione dei principi di parità e pari opportunità nel lavoro.

Il Dossier in questione propone, inoltre, un focus tematico sui Comitati Universitari, che rappresentano una realtà organizzativa importante, e per certi versi sui generis, nel contesto generale dei CPO.

Nell’ambito del Dossier è stato elaborato il questionario finalizzato a rilevare, in primo luogo, la costituzione del CPO all’interno delle amministrazioni pubbliche, in secondo luogo, il grado effettivo di attività che tali organismi riescono a svolgere all’interno dell’ente di riferimento.

Tale strumento - definito in accordo con il Gruppo di lavoro “Azioni positive” - si propone di rilevare alcuni dati ritenuti particolarmente significativi sui Comitati in relazione agli obiettivi della ricerca, senza la pretesa di fornire un quadro “esatto” su tali organismi e nella consapevolezza che, nonostante il consistente numero di quesiti previsti, alcuni aspetti possano risultare inevitabilmente “trascurati”.

Il questionario è strutturato in quattro sezioni: (a) Costituzione, composizione, funzionamento ed organizzazione interna del Comitato; (b) Attività del Comitato nell’ambito dell’Amministrazione ed iniziative in tema di azioni positive; (c) Rapporti con l’Amministrazione e grado di autonomia del Comitato; (d) Rapporti con altri organismi di parità e di tutela dei lavoratori sul luogo di lavoro.

L’esigenza di conoscere questi dati è strettamente collegata al ruolo che le Consigliere di parità sono chiamate a svolgere in base al D.Lgs. 196/2000 (così come confluito nel recente D.Lgs. 198/2006). Tale normativa ha ampliato e rafforzato le competenze di queste figure, ponendo altresì l’accento sulla funzione di collegamento e collaborazione che la stessa deve tenere, nell’ambito della propria competenza territoriale, con gli

organismi e le istituzioni di parità, operando in sinergia con essi per la realizzazione delle pari opportunità.

In riferimento alla funzione di monitoraggio e verifica sull'attuazione dei Piani Triennali di Azioni positive nella P.A., risulta ancora più rilevante, per le Consigliere di parità, identificare modalità di raccordo e di azione congiunta con i CPO, considerando che l'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 (come già il D.Lgs.196/2000 art. 7 comma 5) stabilisce che i suddetti Piani vengano predisposti dalle pubbliche amministrazioni previa consultazione con il CPO, le rappresentanze sindacali e le Consigliere di parità.

L'obiettivo finale è quello di disporre di una "mappatura" dei CPO esistenti - e realmente operanti - nelle amministrazioni pubbliche, anche in prospettiva di eventuali sinergie ed azioni congiunte con le Consigliere di parità.

Questionario rivolto ai Comitati Pari Opportunità delle Amministrazioni centrali dello Stato

Si prega di indicare la risposta contrassegnando una o più caselle prescelte o specificando per esteso ove richiesto.

INFORMAZIONI ANAGRAFICHE AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione.....
Sede:
Via.....n.....
Cap.....Città.....
Totale dipendenti: n°
di cui donne: n°
di cui uomini: n°

INFORMAZIONI ANAGRAFICHE COMITATO PARI OPPORTUNITÀ

Sede (specificare se diversa dalla sede dell'Amministrazione):
Via.....n.....Cap.....Città.....
.....
Contatti:
Telefono.....
Fax.....
E-mail.....
Sito o pagina web.....
Totale componenti: n°
• di cui donne: n°
• di cui uomini: n°

Il presente questionario è stato compilato da (indicare nome, cognome e contatti del compilatore, specificando il ruolo ricoperto all'interno del

Comitato):.....

.....
.....

(si richiede di specificare i dati relativi a chi compila il questionario, che verrà in tal modo considerato/a quale referente per eventuali futuri contatti). I dati in questione verranno trattati secondo l'attuale normativa sulla tutela della privacy (vedi sotto l'informativa "Tutela della riservatezza e diritti degli interessati")

TUTELA DELLA RISERVATEZZA E DIRITTI DEGLI INTERESSATI
--

L'Ufficio della Consigliera nazionale di parità chiede cortesemente al Comitato Pari Opportunità di codesto Ente o Amministrazione centrale di compilare il presente questionario, finalizzato a raccogliere informazioni e dati sull'esistenza e l'attività dei CPO nella Pubblica Amministrazione. In una prima fase, l'indagine - per la cui realizzazione questo Ufficio si avvale del supporto del CDS isfol - prevede la rilevazione dei Comitati degli Enti o Amministrazioni centrali dello Stato; in fasi successive, il campo di applicazione dell'indagine verrà allargato anche alle Amministrazioni locali, cui verrà somministrato analogo questionario.

I dati raccolti nell'ambito della presente indagine sono sottoposti alle regole stabilite, a tutela della riservatezza, dal D.Lgs. n. 196/03 "Codice in materia di protezione dei dati personali"; essi saranno esternati soltanto in forma aggregata, in modo che non ci possa essere alcun riferimento individuale, e saranno utilizzati solo per le finalità del progetto di ricerca per il quale sono stati rilevati.

Si ringrazia anticipatamente per la collaborazione.

(A) COSTITUZIONE, COMPOSIZIONE, FUNZIONAMENTO ED ORGANIZZAZIONE INTERNA DEL COMITATO

- 1) Quando è stato costituito il Comitato? ¹⁵ (gg/mm/aaaa)
.....
- 2) Nel caso in cui, nell'ambito dell'Amministrazione, si siano avvicinati più Comitati, indicare da quale data è in carica l'attuale Comitato:
.....
- 3) Quale tra le seguenti parti, operanti nell'ambito dell'Amministrazione, ha avuto peso maggiore nella costituzione dell'attuale Comitato?
- rappresentanza politica
 - tecnico/dirigenziale
 - rappresentanza sindacale
 - personale dipendente
 - altro (specificare).....
- 4) In relazione alla parte precedentemente indicata, la volontà di costituire il Comitato è stata espressa principalmente dalla componente:
- femminile
 - maschile
 - femminile e maschile indistintamente
- 5) Accanto alle parti di seguito indicate, apporre un numero crescente in modo da indicarne la consistenza all'interno del Comitato (iniziare con 1 per indicare la parte meno rappresentata)
- rappresentanza politica:.....
 - tecnico/dirigenziale:.....
 - rappresentanza sindacale:.....
 - personale dipendente:.....
 - altro (specificare e indicare il numero):.....
- 6) In relazione alla parte attualmente più consistente (contrassegnata con il numero maggiore alla risposta precedente), indicare se la stessa è costituita in prevalenza da:
- donne
 - uomini
 - in egual misura da donne e uomini
- 7) Il Comitato è presieduto da:
- una donna
 - un uomo
- 8) Tra i membri del Comitato, sono presenti responsabili della gestione del personale?
- Sì
 - No
- 9) Sulla base dell'accordo di contrattazione collettiva, è prevista che una parte del Comitato sia elettiva?
- Sì
 - No
- 10) Il Comitato ha un proprio regolamento interno?
- Sì
 - No

¹⁵ Nel caso in cui il Comitato sia stato costituito più volte, indicare la data della costituzione del primo Comitato.

- 11) **Quante volte si riunisce mediamente il Comitato in un anno?**
- Da 1 a 3 volte
 - Da 3 a 5 volte
 - Oltre
- 12) **Le attività del Comitato vengono svolte dalle/dai componenti del Comitato stesso sulla base di:**
- ore concordate con l'Amministrazione e da questa considerate a tutti gli effetti "orario di servizio"
 - permessi retribuiti
 - permessi non retribuiti
 - altro (specificare).....
- 13) **Il Comitato è dotato di uno o più locali, specificamente destinati dall'Amministrazione allo svolgimento delle attività del Comitato stesso?**
- Si
 - No
- 14) **Il Comitato si avvale di personale dedicato messo a disposizione dall'Amministrazione con funzioni di segreteria e supporto gestionale/organizzativo alle attività del Comitato stesso?**
- Si
 - No
- 15) **Il Comitato è dotato di strumentazione adeguata (computer, telefoni, fax, rete internet, etc.) messa a disposizione dall'Amministrazione per lo svolgimento delle attività del Comitato stesso?**
- Si
 - No

(B) ATTIVITÀ DEL COMITATO NELL'AMBITO DELL'AMMINISTRAZIONE ED INIZIATIVE IN TEMA DI AZIONI POSITIVE

- 16) **Il Comitato informa i/le dipendenti dell'Amministrazione informazioni sulla propria attività?**
- Si
 - No
- 17) **Se sì, secondo quali canali/mezzi/strumenti?**
- Comunicati e/o newsletter interni
 - Incontri e/o seminari
 - Attraverso i media
 - Internet e posta elettronica
 - Altro (specificare):.....
- 18) **Il Comitato, per la realizzazione delle proprie attività, si avvale della collaborazione retribuita di consulenti/esperti esterni?**
- Sì, stabilmente
 - Sì, occasionalmente
 - No
- 19) **In base al D.Lgs. 165/2001¹⁶, le PA devono garantire, nelle Commissioni di concorso pubblico, la presenza di almeno un terzo di donne. Nelle procedure di concorso espletate dall'Amministrazione è stata osservata tale norma?**

¹⁶ In base all'art. 57, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 165/2001, "Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro, riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di

- Si, regolarmente a partire dall'anno:.....
 - No
 - Non sempre
 - Il Comitato non dispone di tali informazioni
- 20) **Se alla domanda precedente si è risposto “NO” o “Non sempre”, indicare quali sono state le azioni intraprese dal Comitato per la corretta applicazione della normativa vigente: (sono possibili più risposte)**
- Il Comitato non ha formalizzato alcuna azione specifica
 - Il Comitato ha attivato forme di sensibilizzazione/informazione
 - Il Comitato ha richiesto formalmente all'Amministrazione di essere coinvolto nella costituzione delle commissioni di concorso
 - Il Comitato ha svolto altro tipo di azioni (specificare quali):
- 21) **L'Amministrazione ha adottato atti regolamentari¹⁷ (ad es. codici di condotta, codice contro le molestie sessuali e morali) per assicurare la tutela della dignità della persona? (sono possibili più risposte)**
- Si, ha adottato un:
 - a) codice di condotta
 - b) codice contro le molestie sessuali e morali
 - c) altro tipo di atto (specificare).....
 - No
- 22) **Se alla domanda 19 si è risposto “NO” indicare quali sono state le azioni intraprese dal Comitato per la corretta applicazione della normativa vigente:**
- Il Comitato non ha formalizzato alcuna azione specifica
 - Il Comitato ha attivato forme di sensibilizzazione/informazione
 - Il Comitato ha presentato all'Amministrazione una proposta di:
 - a) codice di condotta
 - b) codice contro le molestie sessuali e morali
 - c) altro tipo di atto (specificare).....
 - Il Comitato ha svolto altro tipo di azioni (specificare quali):
- 23) **In base al D.Lgs. 165/2001¹⁸, le PA devono garantire la partecipazione delle donne ai corsi di formazione professionale in misura proporzionale alla presenza nell'Amministrazione. Nelle iniziative di formazione attivate dall'Amministrazione è stata osservata tale norma?**
- Si, regolarmente a partire dall'anno:.....
 - No
 - Non sempre
 - Il Comitato non dispone di tali informazioni
- 24) **Se alla domanda precedente si è risposto “NO” o “Non sempre” indicare quali sono state le azioni intraprese dal Comitato per la corretta applicazione della normativa vigente:**
- Il Comitato non ha formalizzato alcuna azione specifica

concorso, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e)” (secondo cui le pubbliche amministrazioni sono tenute a costituire le commissioni “esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali”. L'art. 57, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 165/2001 recepisce sostanzialmente l'originaria formulazione dell'art. 61, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 29/1993, al quale si deve l'introduzione della riserva in questione.

¹⁷ Art. 57, comma 1, lettera b, del D.Lgs. 165/2001.

¹⁸ In base all'art. 57, comma 1, lettera c, del D.Lgs. 165/2001, che recepisce sostanzialmente l'originaria formulazione dell'art. 61, comma 1, lettera a, del D.Lgs. 29/1993.

- Il Comitato ha attivato forme di sensibilizzazione/informazione
- Il Comitato ha richiesto un confronto con l'Amministrazione richiedendo l'applicazione della norma
- Il Comitato ha chiesto di essere consultato dall'Amministrazione nelle scelte e nella programmazione degli interventi formativi
- Il Comitato ha svolto altro tipo di azioni (specificare quali):
- 25) Nell'ambito dei corsi di formazione organizzati dall'Amministrazione, è stato previsto l'inserimento di un modulo sulle pari opportunità donna-uomo? (sono possibili più risposte)**
- Sì, per:
 - Dirigenti
 - Funzionari
 - Impiegati
 - Esecutivi
 - Ausiliari
- No, non è stato previsto
- 26) Il Comitato svolge indagini tra lavoratori e lavoratrici volte ad approfondirne le reali condizioni di parità e disparità?**
- Sì
- No
- No, ma sono in programmazione
- 27) Se No, indicarne le principali ragioni:**
- Carenza di risorse (umane e/o finanziarie) da destinare a questa attività
- Clima di scarsa sensibilità dell'Amministrazione sulle tematiche di genere
- Clima di scarsa sensibilità sulle tematiche di genere tra gli stessi dipendenti
- Altro:.....
- 28) Il Comitato svolge nell'Amministrazione analisi dei dati statistici relativi alla situazione del personale¹⁹?**
- Sì
- No
- No, ma sono in programmazione
- 29) Se No, indicarne le principali ragioni:**
- Impossibilità (o limitata possibilità) per il Comitato di accedere ai dati dell'Amministrazione sulla situazione del personale (ordini di servizio, progressione di carriera, provvedimenti disciplinari, etc.)
- Carenza di risorse (umane e/o finanziarie) da destinare a questa attività
- Altro:.....
- 30) Il Comitato ha elaborato una proposta di Piano di azioni positive (PAP), la cui predisposizione è obbligatoria, per le PA, a partire dal giugno 2001²⁰**
- Sì
- È in fase di predisposizione
- No
- 31) Se sì, la proposta è stata recepita dall'Amministrazione?**
- Sì
- Solo in parte
- No

¹⁹ Vedi nota 4.

²⁰ Ai sensi dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 196/2000, così come confluito nell'art. 48, comma 1 del vigente D.Lgs. 198/2006 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

- 32) Nel caso in cui il Comitato non abbia predisposto la proposta di cui alle due precedenti domande, se ne indichino le ragioni principali (sono possibili più risposte)
- L'Amministrazione si è dotata autonomamente di un PAP
 - Carenza di risorse finanziarie da destinare alla progettazione
 - Carenza di competenze adeguate all'interno del Comitato o a sua disposizione
 - Difficoltà di rapporti del Comitato con l'Amministrazione, scarsamente sensibile alle tematiche di genere
 - Altro (specificare):.....
- 33) Il Comitato ha realizzato progetti di azioni positive con finanziamenti:
- nazionali
 - comunitari
 - Altro (specificare):.....
- 34) In quali ambiti sono stati realizzati progetti di azioni positive?
- Diffusione di una cultura di genere e lotta agli stereotipi
 - Valorizzazione delle risorse femminili nei percorsi di carriera
 - Asili nido aziendali e/o altri servizi educativi e di cura
 - Misure per favorire il rientro dalla maternità
 - Formazione professionale e mentoring
 - Politiche di flessibilità sugli orari di lavoro
 - Banche del tempo
 - Lettura di genere delle politiche e dei bilanci dell'Amministrazione
 - Osservatorio sulle condizioni delle/dei lavoratrici/tori nell'Amministrazione
 - Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
 - Benessere organizzativo
 - Altro (specificare):.....
- 35) Il Comitato partecipa ai tavoli della contrattazione integrativa di comparto?
- Sì
 - Non regolarmente
 - No
- 36) Se Sì, indicare il carattere di tale partecipazione:
- In quanto coinvolto dall'Amministrazione
 - In quanto coinvolto dalle RSU e/o dalle OOSS operanti all'interno dell'Amministrazione
 - In autonomia rispetto sia all'Amministrazione sia alle RSU/OOSS
 - Solo come uditor senza diritto di voto
 - Altro (specificare):.....

(C) RAPPORTI CON L'AMMINISTRAZIONE E GRADO DI AUTONOMIA DEL COMITATO

- 37) L'Amministrazione consulta preventivamente il Comitato (con possibilità di intervento) per l'adozione di provvedimenti inerenti alle tematiche di competenza del Comitato stesso²¹?
- Sì

²¹ Circolare Presidenza Consiglio Ministri 24 marzo 1993, n. 12. Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29. Si veda in particolare il punto 3.

La circolare, riguardando gli art. 7 e 61 del D.Lgs. 29/1993, sostanzialmente confluiti nell'art. 7 e 57 del D.Lgs. 165/2001, può considerarsi ancora valida.

- Non sempre
- No
- 38) **Quali sono i casi in cui l'Amministrazione chiede la partecipazione/il coinvolgimento del Comitato a scopo consultivo? (sono possibili più risposte)**
 - Politiche generali dell'Amministrazione
 - Politiche del personale
 - Organizzazione del lavoro²²
 - Orario di lavoro e misure di flessibilità
 - Part-time e misure di conciliazione vita-lavoro
 - Istituzione Commissioni di concorso
 - Affidamento incarichi per progressione di carriera
 - Sicurezza sul lavoro e salute
 - Altro (specificare):.....
- 39) **In caso di scarso coinvolgimento da parte dell'Amministrazione, il Comitato ha richiesto alla stessa di essere preventivamente consultato sulle tematiche di propria competenza?**
 - Si, ufficialmente
 - Si, informalmente
 - No
- 40) **Il Comitato incontra difficoltà nell'accesso alla documentazione ed ai dati dell'Amministrazione riguardanti la gestione del personale? (provvedimenti disciplinari, ordini di servizio, dati statistici, ecc.)**
 - Si
 - Talvolta
 - No
- 41) **Il D.Lgs. 165/2001 ha introdotto la possibilità per le PA di finanziare programmi l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio²³. In base a tale possibilità, al Comitato è stato destinato un apposito capitolo di spesa nel bilancio di previsione dell'Amministrazione?**
 - Si
 - No
- 42) **Se si, quale è il grado di autonomia che l'Amministrazione attribuisce al Comitato in relazione all'utilizzo delle risorse destinate?**
 - Solo decisionale (sottoposta cioè all'attivazione delle procedure di impegno da parte dell'Amministrazione)
 - Totale (il Comitato è centro di spesa e non è vincolato quindi all'attivazione di procedure di impegno da parte dell'Amministrazione)
 - Altro (specificare):.....
- 43) **Quale atteggiamento si ritiene che l'Amministrazione abbia nei confronti del Comitato?**
 - Valorizzazione e sostegno
 - Sufficiente considerazione
 - Considerazione solo in termini di "ritorno di immagine"
 - Indifferenza
 - Sottovalutazione
 - Contrasto

²² Nel senso di un'organizzazione complessiva del lavoro che tenga conto dei bisogni di lavoratrici e lavoratori, migliorando in tal modo la qualità della vita e del lavoro stesso.

²³ Art. 57, comma 1, lettera d, del D.Lgs. 165/2001.

- 44) **Quale difficoltà incontra maggiormente il Comitato nell'espletamento dei suoi compiti?**
- Scarso riconoscimento, in termini di servizio, del ruolo svolto dalle/dai componenti del Comitato²⁴
 - Difficoltà di progettazione
 - Scarsa capacità di incidere nelle decisioni dell'Amministrazione
 - Mancanza di adeguate risorse finanziarie
 - Competenze non sufficienti nella materia
 - Scarsa conoscenza della normativa nazionale ed europea
 - Altro (specificare):.....
- 45) **Il Comitato redige una relazione annuale sull'attività svolta?**
- Si
 - No
- 46) **Per avere maggiore facoltà di incidenza nell'Amministrazione che cosa dovrebbe essere modificato o inserito nella normativa relativa alla costituzione, composizione, funzionamento e poteri del Comitato? Indicare proposte accanto a ciascun ambito:**
- costituzione.....
 - composizione.....
 - funzionamento.....
 - poteri.....

(D) RAPPORTI CON ALTRI ORGANISMI DI PARITÀ E DI TUTELA DEI LAVORATORI SUL LUOGO DI LAVORO

- 47) **Esistono Comitati pari opportunità nelle strutture periferiche dell'Amministrazione?**
- Si
 - No
- 48) **Se sì, il Comitato svolge, nei confronti di questi, azione di coordinamento?**
- Si
 - No
- 49) **Quali altri organismi e figure di parità sono presenti all'interno dell'Amministrazione?**
- Consigliere/a di fiducia per la prevenzione delle molestie sessuali e morali
 - Comitato contro il mobbing
 - Comitato pari opportunità del personale dirigente
 - Altri organismi e figure (specificare):.....
- 50) **Con quale/i tra i seguenti organismi il Comitato ha (o ha avuto) contatti e/o rapporti?**
- Commissione nazionale Pari Opportunità
 - Comitato nazionale di parità e pari opportunità nel lavoro
 - Consigliere/i di parità (nazionali, regionali, provinciali)
 - Consigliere/i di fiducia
 - Commissioni di parità (regionali, provinciali)
 - Comitati anti mobbing

²⁴ Ci si riferisce all'assenza di strumenti di "garanzia" rispetto al riconoscimento dell'attività svolta delle/dai componenti del Comitato in termini di "servizio" presso l'Amministrazione, con eventuali ripercussioni sugli aspetti retributivi e di progressione di carriera; il lavoro nel Comitato viene in tal modo ad essere disincentivato, visto da chi ne fa parte come un "aggravio" rispetto al ruolo normalmente svolto, di servizio appunto, all'interno dell'Amministrazione.

- Comitati pari opportunità di altri organismi di parità di altri
Enti o Amministrazioni (nazionali e periferici)

51) Relativamente alla figura della/del Consigliera/e di parità, si ritiene che possa essere avviata una proficua attività di collaborazione sulle materie di comune interesse e competenza, con particolare riguardo alla promozione ed alla realizzazione di azioni positive nella PA?

- Sì
- No
- Non saprei

Spazio per eventuali note o indicazioni ritenute significative da parte del Comitato

Allegato 6: PIATTAFORMA DI LAVORO PER L'ELABORAZIONE DI UNA DIRETTIVA SUI PIANI TRIENNALI DI AZIONI POSITIVE PREVISTI DALL'ART. 7, COMMA 5, DEL D.LGS. 196/2000 (ORA ART. 48 DEL CODICE DELLE PARI OPPORTUNITA')

1.- Premessa e quadro normativo di riferimento

L'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 23 maggio 2000 n. 196 ha istituito l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di predisporre i piani triennali di azioni positive, in funzione della periodica programmazione degli interventi in materia di pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.

L'articolo recita testualmente: *“Ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 61, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'art. 1, comma 2, lettera d), della citata legge n. 125 del 1991, favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In sede di prima applicazione essi sono predisposti entro il 30 giugno 2001. In caso di mancato adempimento si applica l'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29”.*

La norma è stata recentemente trasfusa nell'art. 48 del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, approvato con D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, ed in vigore dal 15 giugno 2006, che ha pure apportato lievi modifiche e aggiunte al precedente testo normativo.

Ogni commento in ordine all'art. 7, quindi, s'intende d'ora in poi riferito al nuovo art. 48 del codice.

La disposizione in esame va comunque inserita nel quadro delineato dal D.Lgs. 3 febbraio 1993 n. 29, oggi D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, recante le *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*.

Per meglio contestualizzare la norma dell'art. 7/196 pare, quindi, opportuno fare cenno alle disposizioni sulle pari opportunità contenute in tale, più generale, provvedimento legislativo.

L'art. 1/165, nel determinare le *finalità* complessive del provvedimento normativo, annovera la **garanzia delle pari opportunità** tra gli strumenti atti a *realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni* (comma 1, lett. c).

Il legislatore ha quindi consapevolezza del fatto che l'attuazione del principio di pari opportunità costituisce espressione non solo di esigenze di equità sociale, ma pure strumento indispensabile per la migliore utilizzazione del patrimonio di risorse umane a disposizione della p.a., e per il raggiungimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità ai quali l'azione amministrativa deve sempre essere improntata.

Il riconoscimento legislativo fa assurgere il suddetto principio ispiratore a eventuale **criterio guida** per la soluzione di problemi interpretativi nell'ambito del lavoro nelle pubbliche amministrazioni.

L'art. 7/165 costituisce specificazione del cennato principio generale nel campo dell'accesso al lavoro e del trattamento sul lavoro (*"Le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro"*).

L'art. 61/29, ora art. 57/165, espressamente richiamato dal 2° comma dell'art. 48 del codice, detta due tipologie di disposizioni finalizzate a garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a.- alcune contengono **obblighi specifici** a carico delle p.a., segnatamente quelle aventi ad oggetto:

a.1.- la **riserva** alle donne, salva motivata impossibilità, di almeno **un terzo dei posti** di componente delle **commissioni di concorso**, fermo restando il principio di cui all'articolo 35, comma 3, lettera e) (scelta di esperti di provata esperienza nelle materie di concorso);

a.2.- la **garanzia** di partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di **formazione** e di aggiornamento professionale, in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

b.- altre contengono disposizioni relative a **interventi** delle p.a., implicanti:

b.1.- l'adozione di atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

b.2.- la possibilità di **finanziare programmi** di azioni positive e l'attività dei Comitati per le pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Il secondo comma dell'articolo 57/165 prevede, inoltre, che *"Le pubbliche amministrazioni, secondo le modalità di cui all'articolo 9, adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità, sulla base di quanto disposto dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica"*.

Merita, infine, di essere richiamato l'art. 35/165, comma 3, secondo cui *Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano anche al seguente principio; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.*

* * *

Tale il quadro normativo in cui si inserisce l'obbligo di predisposizione dei piani triennali di azioni positive, che per brevità d'ora in poi denomineremo semplicemente **p.a.p.**

2.- Destinatari dell'obbligo di predisposizione dei p.a.p.

Destinatari dell'obbligo di predisposizione dei p.a.p., e della sanzione prevista in caso di inadempimento, sono *"le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le regioni, le province, i comuni e tutti gli enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali"*.

L'elencazione risulta più sintetica di quella adottata dal legislatore nell'art. 1/165, comma 2, secondo cui *"Per amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le*

istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300".

La differenza formale non sembra, peraltro, di ostacolo all'affermazione di una sostanziale identità tra le aree di applicazione dell'una e dell'altra normativa.

3.- Natura giuridica dei p.a.p. e organi competenti a predisporli

I piani di azioni positive si collocano tra gli atti di "alta amministrazione" di competenza degli **organi di vertice** delle singole amministrazioni pubbliche.

Essi vanno, infatti, ricompresi tra gli *atti organizzativi* previsti dall'art. 2/165, comma 1, coi quali le p.a. *secondo i rispettivi ordinamenti* determinano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive.

Ai **dirigenti** delle singole p.a., ove necessario, spetterà poi il compito di adottare *gli atti e provvedimenti* attuativi dei p.a.p., compresi quelli che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, e quelli di organizzazione delle risorse umane. Nonché il compito di controllarne l'effettivo rispetto.

Ai sensi dell'art. 5/165, infatti, i dirigenti assumono "Nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi di cui all'articolo 2, comma 1, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro".

4.- Le consultazioni preventive previste dalla legge

L'art. 7/196 dispone che, in merito alla predisposizione dei p.a.p., siano "sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'art. 47 del citato decreto legislativo n. 29 del 1993 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'art. 5 della legge 10 aprile 1991, n. 125, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente".

4.1.- Consultazioni sindacali

All'atto di predisporre i p.a.p. l'amministrazione interessata deve anzi tutto consultare le rappresentanze sindacali aziendali (r.s.a.) costituite ai sensi dell'art. 19 dello Statuto dei Lavoratori, e le rappresentanze sindacali unitarie (r.s.u.), richiamate dall'art. 47/29, oggi 42/165, menzionato dalla norma.

Il tutto per prendere cognizione ed affinare le problematiche connesse alla definizione del contenuto dei piani.

In difetto di costituzione delle r.s.a. e delle r.s.u., l'amministrazione dovrà sentire le rappresentanze sindacali di comparto o di area.

Si segnala - per farne oggetto di futuri approfondimenti - la difformità tra il sistema di consultazione sopra delineato, e il modello di consultazione sindacale adottato dal legislatore col D.Lgs. 165/2001.

4.2.- Consultazione degli organismi sulle pari opportunità

La norma indica pure come organi di consultazione da sentire all'atto della predisposizione dei p.a.p. una rosa di organismi competenti in materia di pari opportunità.

Sul tema si è espresso il Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità che, in merito all'individuazione dei soggetti ai quali il piano deve essere inviato in relazione alla sfera di competenza territoriale, **centrale** o **periferica**, dell'Amministrazione obbligata alla sua predisposizione, ha rilevato che:

a.- *“nel primo caso l'Amministrazione dovrà sentire sia il Comitato Nazionale per l'attuazione dei principi di parità di trattamento e di uguaglianza di opportunità tra lavoratori e lavoratrici, sia la Consigliera o il Consigliere Nazionale di parità quali organi competenti a livello centrale”*;

b.- nel secondo caso, invece, l'Amministrazione dovrà sentire *“il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto nel contratto collettivo e la Consigliera o il Consigliere di parità territorialmente competente”* (regionale o provinciale).

Qualora, poi, non esistessero perché ancora non eletti o costituiti, i suddetti organismi periferici territoriali - prosegue il Collegio Istruttorio - deve ritenersi che la competenza ad emettere il parere spetta:

- nel caso di mancanza del C.P.O. contrattuale al Comitato Nazionale di Parità;
- nel caso di mancato rinnovo del/la consigliere/a provinciale o regionale ai/alle consigliere uscenti o, in mancanza, agli organi delle Regioni o delle Province competenti per la designazione, che provvederanno a trasmetterli agli organi di nuova nomina.

Sempre a stare all'interpretazione del Collegio Istruttorio, i pareri in questione sono:

a.- **obbligatori**, sicché la loro mancata acquisizione comporta l'invalidità dell'atto amministrativo per violazione di legge;

b.- **non vincolanti**, potendo l'amministrazione richiedente non attenersi al parere formulato dall'organo di parità, dovendo però motivare le ragioni per le quali intende discostarsene.

Quanto al contenuto dei pareri, si ritiene che essi abbiano natura **valutativa**, consistendo appunto nella generale valutazione del progetto di azione amministrativa che si intende realizzare con il piano.

Con riguardo ai tempi di risposta si ricorda che, ai sensi dell'art. 16 della legge 7 agosto 1990 n. 241, gli organi consultivi delle p.a. **“sono tenuti a rendere i pareri a essi obbligatoriamente richiesti entro quarantacinque giorni dal ricevimento della richiesta”**.

“In caso di decorrenza del termine senza che sia stato comunicato il parere o senza che l'organo adito abbia rappresentato esigenze istruttorie - prosegue la norma - è in facoltà dell'amministrazione richiedente di procedere indipendentemente dall'acquisizione del parere”.

5.- Il finanziamento dei piani di azioni positive

L'art. 61/29, comma 1, ora art. 57/165 stabilisce che **“Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati pari opportunità nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio”**.

Nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio le p.a. possono, quindi, finanziare programmi di azioni positive.

Ulteriore opportunità di finanziamento scaturisce dal dettato dell'art. 7/196, comma 1, in base al quale **“A partire dal 1° ottobre ed entro il 30 novembre di ogni anno, i datori di lavoro pubblici e privati possono richiedere al Ministero del lavoro e della previdenza sociale di essere ammessi al rimborso totale o parziale di oneri finanziari connessi all'attuazione di progetti di azioni positive presentati in base al programma-obiettivo di cui all'art. 6, comma 1, lettera c)”**.

Si precisa, al riguardo, che il Comitato Nazionale **“formula entro il 31 maggio di ogni anno un programma-obiettivo nel quale vengono indicate le tipologie di progetti di**

azioni positive che intende promuovere, i soggetti ammessi per le singole tipologie ed i criteri di valutazione. Il programma è diffuso dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale mediante pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale”.

In base alla norma sopra citata anche i datori di lavoro pubblici hanno ora la possibilità di accedere al rimborso, totale o parziale, degli oneri finanziari affrontati, qualora l’attuazione del piano preveda azioni positive rientranti nel citato programma-obiettivo.

6.- La sanzione per la mancata predisposizione dei p.a.p.

L’ultimo periodo dell’art. 7/196, comma 5, sanziona il mancato assolvimento dell’obbligo di predisposizione dei p.a.p. da parte delle pubbliche amministrazioni sopra cennate.

“In caso di mancato adempimento - recita la norma - si applica l’art. 6, comma 6, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29”, il quale, a sua volta, prevede che le amministrazioni inadempienti “non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”.

Tale, quindi, la sanzione per le p.a. che non predispongono nei termini di legge i piani di azioni positive.

Con nota del 19 settembre 2005 il Collegio Istruttorio del Comitato Nazionale di Parità, in risposta alle sollecitazioni del Gruppo sulle Azioni Positive della Rete delle Consigliere di parità, ha indicato come legittimato a chiedere l’applicazione della sanzione *“chiunque sia titolare di una posizione giuridica soggettiva in relazione all’effettuazione da parte delle p.a. della procedura assuntiva”.*

Il Collegio, peraltro, *“Al fine di rendere effettivo il meccanismo sanzionatorio” ha “invitato il Dipartimento della Funzione Pubblica ad emanare un’apposita circolare rivolta a tutte le Pubbliche Amministrazioni anche locali, finalizzata a ribadire l’obbligo di predisporre i piani triennali di azioni positive e la relativa sanzione”.*

L’invito pare sicuramente appropriato, tenuto conto del fatto che le procedure di assunzione di nuovo personale indette dalle pubbliche amministrazioni sopra elencate che non siano in regola con l’obbligo di predisposizione dei piani triennali di azioni positive, sembrano passibili di invalidazione, in virtù della semplice carenza di approvazione del piano, e a prescindere dalla sussistenza di una specifica situazione di sottorappresentazione femminile nell’ambito della p.a. interessata.

Il quadro pare oggi mutato dall’abrogazione della legge 196/2000 ad opera del recente D.Lgs. 198/2006 di approvazione del codice delle pari opportunità (art. 57); abrogazione cui ha fatto seguito la caducazione delle parti dell’art. 7/196, comma 5, non trasfuse nell’odierno art. 48/198, e con esse del termine entro il quale predisporre i piani.

7.- Durata

I piani di azioni positive hanno durata triennale.

In sede di prima applicazione era prevista la predisposizione dei piani triennali entro il 30 giugno 2001.

Il codice delle pari opportunità, recentemente approvato, ha abrogato il D.Lgs. 196/2000, e con esso le parti dell’art. 7/196, comma 5, non trasfuse nell’art. 48 del nuovo testo normativo.

Pare venuta meno, quindi, la previsione di un termine entro il quale provvedere alla predisposizione dei piani, con conseguente indebolimento, in termini di effettività, dell’obbligo previsto dalla norma.

6.- L’obbligo di motivare la scelta di candidati maschili

Ai sensi dell’art. 7/196, *“al fine di promuovere l’inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell’art. 1, comma 2, lettera d), della citata legge n. 125 del 1991” i piani di azioni positive “favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo,*

in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione".

All'interno di ciascun p.a.p. le amministrazioni dovranno avere cura di inserire l'obbligo di motivazione delle scelte enunciato dalla norma in esame.

In difetto, peraltro, si ritiene che la norma di legge abbia contenuto immediatamente precettivo, vincolando le amministrazioni al suo rispetto, a prescindere dalla sua inclusione nei piani di azioni positive tempo per tempo approvati.

Peraltro, in termini meramente probabilistici, le circostanze disciplinate dalla norma sono di assai difficile verifica.

Essa infatti si applica:

- a.- agli ambiti lavorativi in cui il divario fra generi sia non inferiore a due terzi;
- b. quando due o più candidati si trovino in situazione di parità all'esito di complesse prove d'esame, implicanti una molteplicità di elementi valutativi.

Roma, 14 giugno 2006

AVV. CLAUDIO RIZZO

Allegato 7: ACCORDO QUADRO per azioni positive volte a conciliare tempi di vita e di lavoro nel territorio forlivese

Rep. Gen. Comune di Forlì n. _____

(Finalizzato all'attuazione dell'art. 9 della legge 53/2000 "Disposizione per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura e alla formazione e per il coordinamento dei tempi della città")

Il Comune di Forlì, la Provincia di Forlì-Cesena, i Comuni di....., la Consigliera di parità della Provincia di Forlì-Cesena, le Organizzazioni Sindacali CGIL, CISL, UIL, UGL, le Organizzazioni Economiche Forlivesi, Associazione Industriali di Forlì - Cesena, A.P.I., CNA Forlì-Cesena, Confartigianato di Forlì Federimprese, Lega delle Cooperative, Confcooperative, AGCI, Confcommercio, Confesercenti, USARCI Romagnola, CIA, Coldiretti, Unione Interprovinciale degli Agricoltori Forlì- Cesena e Rimini

Premesso che

- È obiettivo prioritario delle istituzioni locali e delle parti sociali, delle categorie economiche e organizzazioni sindacali porre in essere efficaci azioni di sostegno per promuovere azioni positive volte a conciliare lavoro e vita familiare, favorire la piena applicazione della legge 53/2000, sostenere l'occupazione femminile e promuovere le pari opportunità fra uomini e donne;
- L'articolo 9 della legge 53/2000 dispone l'erogazione di contributi a favore di aziende che attuino progetti volti a facilitare la conciliazione tra gli impegni e le esigenze di lavoro e quelli connessi alla cura familiare;
- In particolare il suddetto articolo prevede al comma 1 lettera a) il sostegno economico ad aziende che attuino interventi per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità del lavoro, e alla lettera b) il sostegno economico ad aziende che attuino programmi di formazione per il reinserimento di lavoratrici e lavoratori dopo il periodo di congedo di maternità, paternità e parentale, e alla lettera c) l'erogazione di contributi economici per la sostituzione del/la titolare d'impresa o per lavoratrici/ori autonome/i che beneficino del periodo di astensione obbligatoria per maternità o paternità o dei congedi parentali;
- A corollario delle azioni suddette possono essere adottate misure di accompagnamento orientate alla soddisfazione di esigenze di cura familiare;

Considerato che l'articolo 2 del Decreto del Ministero del Lavoro e Previdenza Sociale del 15.05.2001 prevede che:

- le azioni di cui sopra debbano essere attuate in applicazione di accordi con le organizzazioni sindacali più rappresentative a livello territoriale, specificando che relativamente alle azioni positive di cui alle lettere a) e b) tale accordo collettivo

deve essere di secondo livello, aziendale o territoriale, e deve essere rivolto ad introdurre una procedura generale che consenta alle esigenze di flessibilità dei lavoratori di essere soddisfatte;

- le autonomie locali possano promuovere sperimentazioni pilota finalizzate a creare una rete di supporto alla contrattazione in materia, e i progetti derivanti da accordi stipulati nell'ambito di tali sperimentazioni sono valutati con titolo preferenziale ai fini dell'ammissione al finanziamento;

Dato atto che

- nell'ambito del Consiglio Europeo di Lisbona del marzo 2000 si è concordato l'obiettivo strategico di coniugare la crescita economica con la conoscenza e la coesione sociale, e sono stati individuati a tal fine alcuni obiettivi prioritari, primo tra tutti il raggiungimento, entro il 2010 del 60% dell'occupazione femminile;
- a fronte dei cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro le misure di conciliazione costituiscono anche per il territorio forlivese una strategia necessaria per il mantenimento, lo sviluppo e la qualificazione dell'occupazione in particolare femminile e risulta pertanto importante sviluppare e incentivare la presentazione di progetti e interventi che facilitino, attraverso una stretta collaborazione tra le parti sociali e le istituzioni, il raggiungimento di tali obiettivi;

I SOGGETTI FIRMATARI DEL PRESENTE ACCORDO QUADRO SI IMPEGNANO A:

- Sostenere i progetti di azioni positive ex art. 9 L. 53/00 presentati da imprese e da lavoratori e lavoratrici autonomi/ atipici del territorio forlivese, inserendoli nel programma di sperimentazione territoriale siglato fra il Comune di Forlì, la Provincia di Forlì-Cesena, i Comuni del Comprensorio Forlivese, la Consigliera di parità, e le parti sociali rappresentanti le categorie economiche e le organizzazioni sindacali del territorio, al fine di favorire la valutazione positiva di tali progetti e l'ammissione al finanziamento;
- Sostenere la definizione di accordi sindacali di livello territoriale che devono accompagnare lo sviluppo delle azioni positive.

PER FACILITARE IL RAGGIUNGIMENTO DI TALI RISULTATI I SOGGETTI SOTTOSCRITTORI REALIZZANO LE SEGUENTI INIZIATIVE DI SUPPORTO:

- Ricerca e monitoraggio delle esigenze di conciliazione connesse al lavoro di cura parentale delle principali categorie di lavoratori/trici del territorio forlivese;
- Promozione dell'informazione su tutte le tipologie di azioni positive previste dal Decreto Ministeriale 15.05.01, e orientamento dei lavoratori, delle lavoratrici e delle imprese sulle opportunità esistenti;
- Monitoraggio dello stato di attuazione dell'applicazione sul territorio forlivese, della legge 53/00;
- Diffusione e scambio di buone prassi sia relativamente alle iniziative pilota avviate sul territorio forlivese (circolazione e scambio di esperienze tra le

imprese), sia relativamente ad esperienze positivamente applicate in altri contesti del territorio nazionale;

I PRESENTI SOGGETTI FIRMATARI CONVENGONO DI:

1. Costituire un **“tavolo operativo territoriale”** per l'applicazione dell'art. 9 della legge 53/00 composto da un rappresentante per ciascun soggetto sottoscrittore del presente accordo quadro. Il tavolo ha sede presso l'Ufficio Politiche di Genere - Pari Opportunità del Comune di Forlì e opera in collaborazione con la Provincia di Forlì- Cesena;
2. Prevedere che l'azienda che intenda attivare un progetto e accedere, ai sensi della legge 53/2000, al finanziamento di programmi finalizzati alla flessibilità dell'orario e dell'organizzazione del lavoro (comma 1 lettera a) art. 9) e formazione al rientro da periodi di congedo (comma 1 lettera b) art. 9), ne dia comunicazione all'associazione cui aderisce la quale inoltrerà il progetto, corredato dell'eventuale relativo accordo aziendale, redatto secondo le indicazioni contenute nel Decreto 15.05.01, al tavolo operativo per l'esame ai fini del sostegno nei confronti del Ministero e dell'erogazione del contributo economico del **“Fondo di Rotazione per le imprese”** di cui al presente Accordo Quadro.
3. Qualora la proposta di azione positiva provenga da azienda o lavoratore/ricce autonomo/a o atipico/a ove siano assenti le rappresentanze sindacali e/o le associazioni datoriali, il tavolo operativo attiva le strutture territoriali dei sindacati e associazioni datoriali ai fini della definizione degli accordi ad hoc previsti dalla legge.
4. Il tavolo operativo esamina il progetto entro 10 giorni dal ricevimento per l'inserimento nel programma di sperimentazione territoriale promosso dalle Istituzioni in accordo con le parti sociali. Copia del verbale e della relazione di sostegno sarà trasmessa all'azienda al fine del completamento dell'iter presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;
5. Il tavolo operativo determina il percorso per la concessione dei contributi previsti dal **“Fondo di Rotazione per le Imprese”** di cui al presente Accordo Quadro, ed inoltra comunicazione al **“Servizio Politiche Familiari e Sostegno alla Genitorialità”** del Comune di Forlì per l'erogazione del contributo.
6. I soggetti sottoscrittori provvedono a definire apposito regolamento per il funzionamento del tavolo operativo territoriale.
7. Le parti sociali si impegnano a realizzare iniziative di promozione del presente Accordo e a rendere disponibile al tal fine altre eventuali risorse.

Risorse

Nell'anno 2006/2007 il Tavolo Operativo Territoriale si avvale di risorse messe a disposizione dall'Associazione Piccole e Medie Industrie della Provincia di Forlì - Cesena, attraverso il proprio Ente di formazione, all'interno del progetto **“Strada 53”** finanziato con risorse Fondo Sociale Europeo del bando provinciale 2005. Le risorse disponibili ammontano ad € 15.000,00.

AL FINE DI CONTRIBUIRE ALLA MIGLIORE RIUSCITA DEL PRESENTE ACCORDO QUADRO TERRITORIALE FORLIVESE, SONO ATTIVATE LE SEGUENTI INIZIATIVE:

FONDO DI ROTAZIONE PER LE IMPRESE

Si tratta di un fondo di rotazione promosso dal Comune di Forlì, incrementato annualmente da risorse provenienti da altri enti e istituzioni per l'erogazione di contributi alle imprese, imprenditrici/ori autonome/i e atipiche/i, finalizzati alla copertura dei costi di avvio e/o progettazione di interventi di conciliazione finalizzati:

- a) al sostegno economico ad aziende che attuino interventi per consentire al lavoratore padre o alla lavoratrice madre di usufruire di particolari forme di flessibilità del lavoro;
- b) al sostegno economico ad aziende che attuino programmi di formazione per il reinserimento di lavoratori e lavoratrici dopo il periodo di congedo di maternità, paternità e parentale;
- c) all'erogazione di contributi economici per la sostituzione del/la titolare d'impresa o per lavoratrici/ori autonome/i che beneficino del periodo di astensione obbligatoria per maternità o paternità o dei congedi parentali.

Tali contributi, dell'importo di € 1.000,00 ciascuno, saranno riconosciuti a fronte di presentazione di richiesta di contributo ai sensi della legge 53/2000.

Qualora il datore di lavoro riceva il finanziamento per il progetto presentato, la somma anticipata attraverso il fondo di rotazione viene recuperata, andando ad alimentare il fondo stesso.

Qualora il progetto presentato non sia ammesso al finanziamento ministeriale il contributo è da considerarsi a fondo perduto a fronte dell'avvio dell'azione proposta.

Il contributo è concesso anche alla lavoratrice/ore autonoma/o che, al fine di far fronte alla propria sostituzione nel periodo di astensione o riduzione oraria di maternità o paternità da tre mesi ad un anno, attivi un rapporto di lavoro sostitutivo documentato, per un numero di ore corrispondente almeno al 60% della propria riduzione oraria. In questo caso il contributo è da intendersi a fondo perduto e l'entità dello stesso è rapportato alla durata del contratto di lavoro dipendente attivato.

Risorse

Per l'anno 2006 l'entità del "Fondo di Rotazione per le Imprese" ammonta ad € 10.000,00 provenienti da risorse del Comune di Forlì.

Il Fondo può essere incrementato da risorse provenienti da altri enti ed istituzioni. L'entità del fondo sarà determinata annualmente sulla base delle risorse disponibili.

PROGETTO PART - TIME: FONDO PER IL SOSTEGNO ALLA MATERNITÀ E PATERNITÀ

Si tratta di un'iniziativa promossa dal Comune di Forlì e riservata a persone residenti sul proprio territorio per l'erogazione di contributi volti ad integrare il reddito di quei genitori, padri e madri lavoratori dipendenti, autonomi, atipici o agenti di commercio che scelgano il contratto part-time nei primi 3 anni di vita del bambino, per un periodo da tre mesi a dodici mesi. L'entità del contributo è legata a parametri connessi con il reddito ISEE, fino ad un massimo di € 2.520,00 per un contratto part - time di un anno, con un aumento del 35% se la richiesta proviene da nucleo monogenitoriale.

Tale contributo è cumulabile con quello che può essere richiesto in relazione al fondo di rotazione finalizzato alla propria sostituzione.

Risorse

Il Comune di Forlì destina, per l'anno 2006, al progetto "part-time" la somma complessiva di € 35.000,00. Annualmente il Comune di Forlì definisce nel proprio bilancio di previsione l'importo da destinare.

**PROGETTO "UN MESE IN PIÙ".
CONTRIBUTO ECONOMICO PER LE IMPRENDITRICI, LE LAVORATRICI AUTONOME,
LE LAVORATRICI ATIPICHE E LE AGENTI DI COMMERCIO**

L'intervento promosso dalla Consigliera di parità della Provincia di Forlì - Cesena, a livello comprensoriale è finalizzato a garantire un ulteriore mese di indennità di congedo per maternità a lavoratrici autonome, atipiche, e agenti di commercio con esigenze comprovate di salute in relazione alla gravidanza e residenti nei Comuni del Comprensorio forlivese.

La quantificazione del contributo è pari almeno ad un quinto della indennità di maternità calcolata su base minima delle tabelle INPS per le categorie di riferimento.

All'interno dell'Accordo Quadro si inserisce l'intervento promosso da USARCI Romagna unitamente al Comitato USARCI Donna.

Si tratta di un'azione positiva finanziata con risorse proprie, finalizzata a garantire alle donne agenti con maternità a rischio, la fruizione di un assegno una-tantum pari all'indennità di maternità prevista dall'ente previdenziale ENASARCO, che verrà erogato in applicazione di apposito regolamento da parte del succitato sindacato USARCI, al quale dovrà essere rivolta la richiesta.

Risorse

Per l'anno 2006 l'entità del Fondo, promosso dalla Consigliera di parità ammonta ad € 10.000,00.

Il Fondo, promosso dalla Consigliera di parità, partecipa annualmente allo sviluppo di strategie ed interventi previsti con azioni mirate al sostegno delle lavoratrici all'interno dell'Accordo Quadro Territoriale e nel rispetto delle competenze di legge.

INTERVENTI PER IL SOSTEGNO ALLA CONCILIAZIONE COLLEGATI AL FONDO SOCIALE EUROPEO

L'intervento è promosso dalla Provincia di Forlì - Cesena attraverso risorse del Fondo Sociale Europeo - anno 2006/07.

Nell'ambito del presente Accordo Quadro la Provincia di Forlì - Cesena, al fine di rimuovere gli ostacoli alla partecipazione e permanenza delle donne sul mercato del lavoro e contribuire a creare le condizioni per conciliare le esigenze lavorative con quelle familiari si impegna a riservare una quota delle risorse del Fondo Sociale Europeo per:

1. garantire, attraverso apposito convenzionamento con strutture di servizio alla persona o col ricorso a voucher, l'utilizzo di servizi di supporto agli impegni di cura, al fine di favorire la partecipazione di donne a progetti di politica attiva del lavoro e che intendono inserirsi/reinserirsi nel mercato del lavoro dopo la maternità;
2. l'attivazione di interventi di formazione rivolti a donne disoccupate/inoccupate che intendano rientrare al lavoro dopo la maternità.

Risorse

L'impegno finanziario a carico dell'Amministrazione Provinciale, nell'arco del biennio 2006/2007, ammonta indicativamente ad Euro 50.000,00, di cui Euro 20.000,00 per il punto 1 e Euro 30.000,00 per il punto 2, a copertura di tutto il territorio provinciale.

Il Bando Provinciale definisce le azioni e le priorità in coerenza con gli indirizzi della Regione Emilia Romagna e le strategie definite nel Tavolo Operativo Territoriale di cui al presente Accordo Quadro.

LE ASSOCIAZIONI ECONOMICHE E LE CONFEDERAZIONI SINDACALI FIRMATARIE DELL'ACCORDO

si impegnano a fornire adeguate informazioni nei luoghi di lavoro, secondo le modalità che riterranno più opportune, sulle finalità e i contenuti del presente "Accordo Quadro Territoriale per azioni positive volte a conciliare tempi di vita e di lavoro".

Il presente Accordo ha validità di anni 6 (sei) ed è rinnovabile a seguito di espressa volontà delle parti. Nel corso di ciascun anno il Tavolo Operativo Territoriale procederà a monitoraggi periodici sulla sua applicazione.

SOTTOSCRIVONO:

Comune di Forlì
Provincia di Forlì-Cesena
I Comuni del Comprensorio Forlivese
Consigliera di parità della Provincia di Forlì-Cesena
Associazione degli Industriali
API
CNA
Confartigianato di Forlì Federimprese.....
Lega Cooperative
Confcooperative
AGCI
Confcommercio
Confesercenti
USARCI
CIA
Coldiretti
Unione Interprovinciale degli Agricoltori
CGIL
CISL
UIL
UGL

Il presente accordo è soggetto all'imposta di bollo che è assolta dal Comune di Forlì in quanto Ente promotore.

Alleato 8: PROTOCOLLO D'INTESA tra la Consigliera di parità della Provincia di Napoli e l'Unione degli Industriali della Provincia di Napoli

Premesso

Che con Legge n. 125 del 10 Aprile 1991 e con Decreto Legislativo n° 196 del 23 Maggio 2000, il Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale, di concerto con il Ministro per le Pari Opportunità, su designazione della Presidenza del Consiglio della Provincia di Napoli, ha nominato, con Decreto Ministeriale del 11 Maggio 2001, Consigliera di parità effettiva della Provincia di Napoli la dott.ssa Luisa Festa;

Che l'Unione Industriale di Napoli in quanto associazione datoriale ha tra le proprie finalità anche la promozione di ogni utile iniziativa volta al miglioramento delle condizioni socio-economiche del territorio in cui operano le aziende ad essa associate;

Visto

Che la Legge 53/2000 promuove:

- un equilibrio tra i tempi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione, mediante l'istituzione dei congedi parentali e l'estensione del sostegno ai genitori di soggetti di portatori di handicap;
- l'istituzione del congedo per la formazione continua e l'estensione dei congedi per la formazione, qualificazione e riqualificazione professionale;
- la promozione dell'uso del tempo per fini di solidarietà sociale;

Che la Legge 125/1991 favorisce:

- l'occupazione femminile, la realizzazione e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro anche mediante l'adozione di misure, denominate azioni positive per le donne, atte a realizzare effettive condizioni di pari opportunità.

Considerato

Che la Provincia di Napoli, intende avviare iniziative tese ad informare e a sensibilizzare il territorio sulle normative vigenti in materia di politiche di genere;

Che la Consigliera di parità della Provincia è la figura istituzionale preposta a perseguire tali obiettivi;

Che il Gruppo Piccola Industria dell'Unione Industriali di Napoli ha indicato nel proprio programma azioni di sensibilizzazione in favore delle pari opportunità;

la Consigliera di parità della Provincia di Napoli

e

l'Unione degli Industriali della Provincia di Napoli

convengono

con il presente Protocollo di instaurare un rapporto di collaborazione teso a:

- individuare progetti comuni per la promozione delle politiche per le pari opportunità e delle politiche di genere per l'imprenditoria della provincia;
- promuovere la conoscenza dei principi delle pari opportunità e delle diverse forme di discriminazione;
- organizzare seminari informativi sulla legislazione italiana ed europea in materia di pari opportunità, con particolare riguardo alla Legge 125/1991 e all'Art. 9 della Legge 53/2000;

Il Gruppo Piccola Industria e la Consigliera delle Pari Opportunità costituiranno a tal scopo un Gruppo di Lavoro per elaborare uno specifico programma di azione.

_____ il _____

L'Unione degli Industriali di Napoli _____

La Consigliera di parità della Provincia di Napoli _____

Alleato 9: Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 24 febbraio 2006 in relazione all'intervento della dott.ssa Brinchi della UIL

[...]

- Passando al secondo punto all'ordine del giorno la consigliera Ferrari comunica che esiste una ricerca dell'ISFOL in materia di conciliazione in ordine agli accordi territoriali.

A tal proposito la dott.ssa Brinchi rileva che dovrebbe trattarsi degli accordi posti alla base dei finanziamenti ai sensi dell'art. 9 Legge 53/2000.

La dott.ssa Pitoni fa presente che si tratta di materiale che l'ISFOL ha prodotto con il Dipartimento P.O.

Le consigliere evidenziano il lavoro che la task force del Ministero sta facendo per la promozione della legge 53/2000.

In relazione ai progetti finanziati ai sensi della legge 125/1991 la dott.ssa Brinchi rileva che si è dovuto procedere ad un abbattimento dei costi circa del 20% poiché si era andati fuori budget; continua evidenziando forti criticità sul tema della maternità, tema bisognoso di un impegno congiunto per una vera e propria alfabetizzazione sui diritti legati alla maternità.

La consigliera Festa introduce il tema all'o.d.g., ovvero la volontà di valorizzare gli organismi di P.O. presenti e deputati a promuovere azioni positive. Continua evidenziando la necessità di realizzare una mappatura delle commissioni e dei comitati P.O., le azioni messe in campo dagli stessi onde costruire una rete ed una metodologia di lavoro comune.

La consigliera Festa evidenzia anche la nuova costituzione di comitati dei dirigenti.

La dott.ssa Brinchi concorda sulla necessità di una mappatura completa dei comitati, per verificare quali siano effettivamente funzionanti e quali invece esistano solo sulla carta. Questa mappatura, continua, sarebbe importante anche per i sindacati. Infatti in alcune tipologie di attività (call center e centri di servizio) il sindacato è pressoché assente, il comitato che è organo di partecipazione, potrebbe essere un punto di riferimento in tali situazioni.

Rileva altresì la necessità di utilizzare una informazione più incisiva, ci sono tanti progetti in campo, di cui non si ha notizia, che potrebbero fungere da esempio e buone prassi da divulgare sul territorio. La stessa UIL ha alcuni progetti, sia a livello nazionale che internazionale, sugli stereotipi di genere e sui differenziali retributivi. Esiste altresì un progetto che mira ad attribuire un marchio di qualità alle aziende che al loro interno applicano l'ottica di genere, politiche di P.O., di conciliazione o che tutelano la salute delle donne.

La consigliera Ferrari rileva che si sono costituiti dei coordinamenti spontanei (Avvocati, Medici e Università). Altri enti quali UPI, ANCI e Coord. Regioni hanno attivato i Comitati e/o intendono attivare coordinamenti P.O.

La dott.ssa Brinchi fa notare che affinché i comitati funzionino bisognerebbe dare loro una diversa veste. L'idea sarebbe quella di far divenire elettivi tutti i comitati.

[...]

Allegato 10: Verbale della riunione del Gruppo del 30 marzo 2006 in relazione all'intervento di alcune rappresentanti dei CPO Nazionali, della dott.ssa Aitanga Giraldi della CGIL, della dott.ssa Santina Giorgio CISL e della dott.ssa M. Giulia Catemario della Funzione Pubblica

Interviene Aitanga Giraldi (CGIL) che sottolinea la natura contrattuale dei Comitati costituiti presso gli Enti Pubblici Nazionali, per i quali sarebbe opportuno il coinvolgimento dell'ARAN. Continua con alcune considerazioni sulla complessità nell'individuare la figura preposta al coordinamento.

Ricorda, inoltre, che presso il Cnel si trova l'archivio di tutti i contratti collettivi di lavoro sia del pubblico che del privato, dove si potrebbero segnalare gli articoli riguardanti le pari opportunità per poter conseguentemente produrre una pubblicazione di facile consultazione. Presso il sindacato è invece disponibile l'elenco dei CPO della Pubblica Amministrazione.

Relativamente ai PAP ritiene che lo sforzo maggiore debba essere fatto a livello di ogni singolo Ente coerentemente con le differenze che li caratterizzano.

Ritiene che al momento attuale la forte diffusione di lavoratori atipici costituisca paradossalmente un problema specifico nell'applicazione della sanzione del blocco alle assunzioni prevista in caso di assenza di PAP. Nella situazione attuale, infatti, il blocco finirebbe con il rendere impossibile la stabilizzazione dei lavoratori atipici in primo luogo.

Carla Porta (CPO MEF) evidenzia l'esperienza del Ministero dell'Economia e Finanze, il quale ha predisposto, con l'ausilio di una stagista, il Piano Triennale di Azioni positive che intendono attuare nei mesi a venire. Il CPO ha referenti territoriali sulle PO che rendono effettivo il contatto con il territorio.

Rileva altresì problemi nella definizione del soggetto che dovrebbe coordinare i CPO, ipotizzando la competenza in seno al Comitato Nazionale di Parità. Tale coordinamento avrebbe esclusivamente il ruolo di facilitatore nello scambio di informazioni e buone prassi, non essendo previsto a livello giuridico.

Antonella Ninci (CPO INAIL) rileva come l'INAIL abbia predisposto i piani triennali. Sottolinea tuttavia l'esistenza di un problema strutturale. Contrattualmente non è, infatti, applicabile la predisposizione di PAP decentrati. Il PAP rimane dunque unico a livello nazionale. Per uniformità e coerenza con le esigenze dei singoli territori, il PAP contiene generalmente direttive di massima che incoraggiano le esperienze e le iniziative locali.

Rispetto al coordinamento lo ritiene di grande rilevanza anche al fine di eliminare condizioni di isolamento vissute dai singoli CPO.

Conferma che numerosi sono i contatti con le Consigliere di parità sul territorio.

Riferisce dell'iniziativa in atto con il gruppo sulle Discriminazioni della rete delle Consigliere di parità, legata ai temi della conciliazione, delle molestie e della progressione di carriera. L'iniziativa, è mirata, attraverso l'attività di formazione, a lanciare una discussione e alla sensibilizzazione sul tema.

Ricorda, infine, che nel corso del ForumPA in data 9 maggio 2006 il CPO INAIL ha organizzato un convegno sul tema della gestione del personale in un'ottica di valorizzazione delle differenze nel corso del quale si procederà alla presentazione di uno specifico dvd formativo.

Raffaella Gallini riferisce circa l'orientamento del Collegio Istruttorio, a favore della diffusione a livello territoriale attraverso la raccolta delle esigenze territoriali nei PAP nazionali. Evidenzia la necessità di accompagnare il sistema sanzionatorio con specifiche modalità premianti.

Interviene Maurizia Golino (CPO INPS) che riporta l'esperienza del CPO dell'INPS il quale ha cercato in più occasioni e varie forme un raccordo con il livello territoriale posta appunto l'impossibilità di essere propositivi a livello centrale e nazionale se non si ha conoscenza delle realtà locali. La principale modalità scelta è stata quella di collegarsi alla Direttiva della Funzione Pubblica sul "Benessere Organizzativo del 2004 a partire dalla quale sono stati costituiti team di lavoro di livello regionale finalizzati a monitorare a livello territoriale anche le problematiche attinenti il tema delle PO. L'attuale CPO è stato ricostituito nell'ottobre 2005 e il PAP è stato definito, a seguito della somministrazione di uno specifico questionario al personale, anche a partire dalle esperienze locali osservate.

Prosegue Santina Giorgio (CISL) la quale mette in evidenza come sia prematuro la dislocazione a livello territoriale dei CPO se non accompagnata da un'adeguata azione di sensibilizzazione del territorio. Ritiene necessaria una mappatura dei CPO esistenti ed un loro coordinamento. Il tutto però deve realizzarsi in accordo con le OOSS di riferimento e l'ARAN.

Angela Fucilitti (CPO INPS) sottolinea la possibilità di recepire, nel Piano triennale di azioni positive, le esperienze territoriali, come, a titolo esemplificativo, le esperienze sul telelavoro.

Prendere la parola Daniela Di Luccio (CPO ANAS) la quale presenta l'esperienza del CPO ANAS ricordando che dal 1994 l'ANAS è una SPA pubblica con un contratto collettivo autonomo con una disposizione specifica sulle PO. Tale contratto prevede un CPO Nazionale, che svolge un'azione di indirizzo e formazione/autoformazione, e CPO locali di livello regionale.

Segnala una certa difficoltà nel mantenere i rapporti con i singoli livelli territoriali (difficoltà in parte superata con l'attuale CPO che sta lavorando intensamente su tale versante), nel farsi riconoscere nelle singole realtà lavorative nonché nel conciliare l'attività lavorativa con quella di componente del CPO.

Sollecita le Consigliere di parità a mettersi in contatto, anche a livello territoriale, con i CPO dell'ANAS al fine di attivare efficaci collaborazioni.

Riferisce inoltre la volontà del CPO, di organizzare un convegno sul tema del lavoro femminile nel mondo dei trasporti.

L'avv. Pirisi (CPO Consiglio Nazionale Forense) riferisce dei progetti intrapresi specificando che il CPO dispone su tutto il territorio nazionale di articolazioni locali. In particolare, presenta due progetti a finanziamento europeo attinenti il tema della formazione statistica all'interno dell'Avvocatura femminile e della gestione di uno studio di avvocatura al femminile. Ricorda che in data 5-6 maggio 2006 è stata organizzata la Giornata delle donne Avvocato in Europa allo scopo di porre a confronto la condizione delle donne Avvocato in Europa.

Rileva come centrali alcuni temi: la necessità di far crescere la cultura di genere, le difficoltà di conciliazione tra tempi di lavoro e tempi dedicati alla famiglia, l'imprenditorialità femminile, il gap salariale, gli abbandoni nelle professioni da parte delle donne, l'importanza degli strumenti telematici ed informatici.

Interviene Nicoletta Coppola (CPO MGG) la quale riferisce l'esperienza del CPO del Ministero di Grazia e Giustizia istituito nel 2004 ma attualmente non operativo per problemi di carattere organizzativo.

Maria Giulia Catemario (Progetto Cantieri Dipartimento Funzione Pubblica) riporta l'esperienza formativa in alcuni Comuni, riferendo come sia necessario, per la predisposizione di un buon piano triennale di azioni positive, individuare preliminarmente le discriminazioni.

Per chi siede oggi a questo tavolo, molti temi e molti concetti sono scontati, ma spesso non lo sono per coloro che non sono abituati a ragionare su questi temi, si pensi a piccoli enti o comuni con pochi dipendenti.

È necessario fare un percorso di sensibilizzazione che preveda la costituzione di un CPO, del PAP, di un'indagine sul benessere organizzativo e di un questionario sulla situazione del personale. Tale percorso potrà essere fatto proprio da ciascun ente creando quindi un apposito strumento, che tuttavia, non può essere attivato senza un opportuno accompagnamento sul tema.

È favorevole ad un auto-coordinamento dei CPO che può essere inizialmente anche solo volontario (ex. attraverso un sito internet di riferimento) e ad una mappatura dei CPO esistenti.

La Consigliera Festa propone una riflessione circa la creazione di un gruppo di studio sui CPO che metta sul tavolo i temi affrontati nella giornata odierna.

Ipotizza, poi, la creazione di uno strumento simile all'indagine di cui all'art. 9 della Legge 125/1991 anche per Pubbliche Amministrazioni.

Le Amministrazioni Pubbliche hanno spesso difficoltà a reperire dati statistici riguardante il personale, a differenza delle aziende private che sono tenute all'obbligo del "Rapporto biennale ai sensi della legge Art. 9 della L. 125/91 e Decreto del Ministero del Lavoro 17 luglio 1996.

Nell'indagine sulla presenza femminile negli EE.LL., sono di particolare interesse i dati raccolti dal Ministero degli Interni, con cadenza triennale, nell'ambito del "Censimento Generale del personale degli Enti Locali". Tale censimento, il cui fondamento normativo è contenuto dal disposto di cui all'art. 95 del D.Lgs. 267/2000 e che fa parte delle rilevazioni del Sistema Statistico Nazionale, ricadente nelle competenze proprie dello Stato ai sensi dell'art. 117 comma 1 lettera r) della Costituzione, raccoglie numerose informazioni in merito alle lavoratrici/ori dipendenti degli EE.LL. al fine della costituzione della banca dati sulle dotazioni organiche degli enti locali (art. 16 -ter del D.Lgs. 18 maggio 1993 n. 8).

Nonostante la normativa esistente, molti enti locali sfuggono nell'inviare i dati per il censimento.

Appare pertanto interessante anche il questionario sul personale elaborato dal Progetto Cantieri della F.P. per la formazione dei dirigenti delle risorse umane e l'utilizzo dello stesso per il censimento del personale.

La Consigliera Festa, propone, a tal proposito, di riprendere la proposta del protocollo d'intesa tra l'Ufficio nazionale della Consigliera di parità - La Rete nazionale Consigliere di parità e I Cantieri Di Innovazione "Donne e Leadership" del Dipartimento della Funzione Pubblica.

Le responsabili dei Comitati Nazionali Pari Opportunità presenti e la CGIL Nazionale e la CISL concordano con la proposta del Gruppo di Azioni Positive della Rete delle Consigliere di parità di produrre azioni comuni per la valorizzazione dei compiti dei

comitati pari opportunità sia a livello nazionale che territoriale, nonché di sensibilizzare gli enti affinché finanzino i programmi di azioni positive e l'attività dei CPO così come previsto all' art. 57 del D.Lgs. 165/2001.

Le presenti riflettono circa l'opportunità di creare sul web una pagina dedicata ai CPO, e sulla possibilità di creare un Forum tra Consigliere e CPO i cui incontri si dovrebbero svolgere almeno due volte l'anno.

Santina Giorgio rileva tuttavia come molti CPO non abbiano i fondi e propone di sollecitare l'accesso a fondi come quelli della Legge 53/00. Aitanga Giraldi concorda.

La Consigliera Festa, propone di richiedere alla Consigliera nazionale di parità, una nuova indagine sui comitati pari opportunità da affidare eventualmente, all'assistenza tecnica CLES, a partire dalla ricerca già attuata dall'Istat e dalla Funzione Pubblica distribuita in copia nella riunione odierna (comprensiva degli indirizzi dei 616 CPO e di un modello di questionario, naturalmente da rivedere).

Da ultimo, la consigliera Ferrari conclude evidenziando l'opportunità di non dimenticare il progetto di legge sui Bilanci di Genere che deve essere ripresentato, invitando le presenti a proporre contributi.

Alleato 10: Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 20 aprile 2006 in relazione all'intervento della dott.ssa grazia Morra responsabile del Coordinamento CPO Università

[...]

Prende la parola Grazia Morra, la quale riferisce che la circostanza che i contratti prevedano la predisposizione dei PAP a livello nazionale è stata oramai superata dallo stesso D.Lgs. 196/2000, che prevede l'obbligatorietà per tutte le PP.AA., le Amministrazioni dello Stato anche a livello locale. Come Consigliera di parità di Venezia, ha fatto presente questo obbligo a tutte le sedi decentrate dei Ministeri, che pertanto hanno l'obbligo di predisporre il PAP ogni qualvolta esista una contrattazione integrata di secondo livello.

Festa evidenza che le rappresentanti dei CPO presenti allo scorso incontro, facevano riferimento ai rispettivi CCNL nazionali, continua proponendo di richiedere sul punto una interpretazione del D.Lgs. 196.

Morra continua illustrando il funzionamento dei CPO Universitari:

le Università sono autonome, pertanto non esistono circolari e disposizioni a livello nazionale. Nella maggioranza dei casi i componenti sono ELETTIVI, solo in alcuni casi i componenti sono nominati dalle organizzazioni.

Nella valutazione dei CPO delle università è necessario considerare che ci sono due categorie di personale: il personale docente e il personale tecnico amministrativo. A queste due categorie oggi bisogna aggiungere tutti i lavoratori precari i ricercatori e dall'altra parte gli studenti.

Alcuni CPO sono nati dalle disposizioni contrattuali e si è cercato di renderli tutti elettivi, formati da rappresentanti dei docenti, del personale tecnico amministrativo e dagli studenti.

È stato predisposto un kit, contenente alcune regole fondamentali ed una sorta di regolamento unico che espone le linee guida:

- la creazione di un capitolo di spesa assegnato alle attività dei CPO ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs. 165/2001. Il CPO può avere piena autonomia, come fosse un Dipartimento, dotato quindi di un segretario, oppure può scegliere di avvalersi degli uffici dell'università, prendendo le decisioni di volta in volta, da formalizzare nei verbali degli incontri.

- l'attività dei componenti i CPO deve essere considerata attività di servizio, ciò significa che i componenti non dovranno prendere e chiedere permessi per l'espletamento delle attività.

Festa evidenza che lo stesso problema è stato sollevato dai delegati sindacali dei CPO, i quali pur avendo la volontà di partecipare ai lavori, non sempre lo hanno potuto fare per problematiche legate ai permessi.

Morra sostiene che i CPO devono scegliere se essere organismi istituzionali, come le Consigliere di parità, o essere organismi contrattuali. In quest'ultima ipotesi si troveranno di fronte alle problematiche di qualsiasi rappresentante sindacale.

La soluzione ottimale sarebbe quella di essere elettivi, in questo modo, i sindacati potrebbero comunque far eleggere un loro rappresentante e le stesse amministrazioni

non dovrebbero più osteggiare i loro rappresentanti nella concessione e nel conteggio dei permessi concessi per la partecipazione alle riunioni.

Morra continua spiegando che ogni Ateneo ha un proprio Statuto che disciplina gli organi di governo centrali quali, a titolo esemplificativo, il Consiglio di Amministrazione ed il Senato Accademico.

In alcune Università i CPO sono state inseriti tra gli organi di governo centrale.

Il problema è individuare quale organo deve predisporre il PAP.

I piani vengono fatti per il personale docente, per gli studenti; il PAP relativo al personale tecnico amministrativo viene portato a contrattazione.

Il coordinamento oggi si è costituito in associazione e si è rivolto come interlocutore della CRUI, per il riconoscimento dei CPO e per il monitoraggio dei PAP.

È previsto, tra gli altri un convegno a giugno a Siena.

[...]

Allegato 11: Stralcio del verbale della riunione del Gruppo del 20 aprile 2006 in relazione all'intervento della dott.ssa Giuseppina Rizzolo CPO Corte dei Conti

[...]

Sulle criticità rispetto ad un eventuale coordinamento dei CPO Morra evidenzia che la dott.ssa Pattumelli ha riunito in un incontro tutti i CPO nazionali che ha evidenziato diverse problematiche, ad esempio, in questo contesto il personale docente non è rappresentato.

Si è posto immediatamente il conflitto sull'organismo che deve fare il coordinamento: il dipartimento PP.OO, il Ministero del Lavoro, o un coordinamento congiunto tra Dipartimento PP.OO e Ministero del Lavoro.

Festa sottolinea che la questione del coordinamento è tutt'ora questione aperta e a tal proposito deve essere coinvolto anche il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Rizzolo evidenzia che il coordinamento di tutti i Comitati dei Dirigenti è già presso la Funzione Pubblica, gli altri sei comparti non sono coordinati.

Festa illustra anche a Rizzolo l'attività del gruppo, e gli incontri che ha promosso con i CPO, per rilevare, in particolare quale possa essere il rapporto tra Consigliera di parità e CPO.

Rizzolo sottolinea la trasversalità delle Consigliere di parità, le quali potrebbe fattivamente facilitare l'attività dei CPO.

Si potrebbe proporre un capitolo ad hoc sul quale gravino i fondi destinati alle attività dei CPO. Al momento alcuni CPO si trovano ad avere a disposizione soltanto le stanze per le riunioni, mentre non hanno alcun fondo per la propria attività, per poter ad esempio produrre del materiale informativo.

Si potrebbe, ad esempio, destinare una percentuale del bilancio dell'amministrazione, anche solo un 1%.

Rizzolo continua, la Funzione Pubblica ha emanato una circolare dello stesso tenore per quanto attiene gli sportelli URP. Per dare un impulso alla loro fattiva partenza era stata imposta la destinazione del 2% delle risorse del budget di ogni amministrazione. Si pensi, solo per fare un paragone che alla ricerca viene destinato lo 0,7%.

Il capitolo dovrebbe essere un capitolo specifico e non promiscuo.

I CPO, purtroppo, non hanno la forza, da soli di richiedere tali modifiche.

Interviene Morra, la quale sottolinea l'opportunità di una modifica del D.Lgs. 196/2000.

Rizzolo continua segnalando che la Corte dei Conti analizza tutti i CCNL, ogni contratto collettivo risulta molto specifico, tanto considerato ritiene più opportuno un coordinamento di comparto affiancato ad un coordinamento di tutti i comparti.

Morra auspica lo scioglimento del nodo relativo al coordinamento. L'esperienza fatta dal coordinamento delle Università è altamente positiva, oggi il coordinamento è costituito sotto forma di associazione, tuttavia, manca un formale riconoscimento del CRUI.

Festa rileva come la creazione di un Forum possa essere alla stato attuale la soluzione ottimale.

Morra sottolinea la circostanza che l'esperienza dei CPO è una esperienza tutta italiana, all'estero infatti ci sono organismi istituzionali molto diversi dai CPO ma che sono estremamente radicati nel tessuto sociale.

Festa afferma che sarebbe interessante condurre una indagine a livello europeo. Le presenti concordano nel ritenere che non esista una panoramica a livello europeo sul tema.

[...]