



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



“IL SISTEMA DI CARRIERA CHE PREMIA IL MERITO E LE CAPACITA’ PROFESSIONALI CHE TUTELANO LA SALUTE DEI CITTADINI: ANCHE IL CUG PUO’ FARE LA SUA PARTE”

Napoli, 17 maggio 2014

CIMO ASMD

Alessandra Servidori

Vi ringrazio del cortese invito alla vostra giornata di lavoro alla quale mi auguro di portare un contributo di merito. La situazione politica particolarmente delicata ci suggerisce di tener in conto il contesto in cui ci troviamo ad operare. Per esempio per mettere in chiaro che tutto si tiene e nulla viene trascurato sono al corrente dello stato di agitazione tra il Cardarelli, un malumore mai sopito che ora ha portato le parti ad una vera e propria rottura. Da un lato i sindacati (Aaroi-Emac – Cimo – Cgil Medici - Cisl Medici - Uil Medici - Sinafo – Federazione medici – Fassid Snr e Fesmed), dall’altro il direttore generale. Posizioni che non sembrano destinate ad avvicinarsi, tanto che da oggi al Cardarelli è stato proclamato lo stato di agitazione. Molto nasce dalla sentenza di condanna per condotta antisindacale, che cancella le delibere (n. 15/14, 34/14 e 72/14) sulle revoche e l’affidamento degli incarichi dirigenziali, istituti contrattuali per i quali si deve conoscere i principi ispiratori e i criteri adottati; ma soprattutto le procedure trasparenti. Nelle more di una nuova macro-organizzazione ospedaliera, che dovrà essere approvata dall'organo commissariale, si è chiesto al direttore generale, come stabilito anche dal Tribunale, che si ripristinasse la situazione quo ante (dicembre 2013). Il tutto comporta anche la restituzione delle indennità degli incarichi da gennaio 2014 fino all'approvazione del nuovo atto aziendale, anche perché di fatto ad oggi le vecchie strutture sono operative. Per i sindacati «I medici del Cardarelli versano in una situazione più che critica, perché ingabbiati in una realtà di grande precarietà, per carichi di lavoro a cui non possono più fronteggiare con la solita abnegazione e la buona volontà, essendo ormai demansionati, scoraggiati e cronicamente oberati per il blocco del turn-over, scarsamente incentivati nella loro attività professionale, penalizzati nelle risorse e mortificati nelle relazioni

sindacali. Anche a noi appare evidente la criticità di un'azienda come quella del Cardarelli che da sempre ha costituito il baluardo dell'emergenza ospedaliera campana, azienda colpita in pieno dai tagli della spending review nazionali, regionali e aziendali, dagli effetti del piano di rientro comunque necessario, con future inevitabili ripercussioni sull'assistenza e da una non ancora chiara operazione di macro-organizzazione che deve essere basata su innovazione strategica sui principi di autonomia, responsabilità e valorizzazione del merito. Applicare tagli lineari alla Sanità "non è più possibile", ma si può percorrere la via del miglioramento della governance favorendo, "a parità di qualità, chi costa meno". Così il ministro della Salute, Beatrice Lorenzin, "La sanità è un comparto che ha già dato tanto da questo punto di vista e non era più in grado di sostenere tagli lineari", ha ribadito Lorenzin ricordando i 25 miliardi di "pesanti tagli subiti dal settore". Per Lorenzin serve, dunque, "valorizzare il ruolo dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali (Agenas) a supporto del ministero della Salute" e "tener conto della qualità delle prestazioni erogate e non del numero dei posti letto, indipendentemente dal fatto che la struttura ospedaliera sia pubblica o privata". Così facendo "a parità di livello qualitativo andrà avanti chi costa meno", ha concluso il Ministro. Dovrebbe essere scongiurata la temuta chiusura delle 188 strutture con meno di 60 posti letto per acuti, così come inizialmente proposta dal decreto Balduzzi, che comporterebbe la perdita di 14500 posti di lavoro. **La Pubblica Amministrazione deve accettare la sfida. Nei prossimi giorni dovete inviare le vostre proposte sui 44 punti posti all'attenzione dal premier e dal Ministro Madia nella lettera inviata ai dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche. Io credo che dobbiate partecipare in prima persona, insieme ai lavoratori pubblici, al processo di riforma della Pubblica Amministrazione.** Di tale processo io credo che siano condivisibili alcune delle modalità propositive, quali la rivalutazione del lavoro e del ruolo degli operatori e l'importanza assegnata alle opinioni dei medesimi, ma rimangono dei dubbi sul metodo utilizzato, inteso a non affrontare il confronto diretto con i rappresentanti dei lavoratori mentre, e un dialogo costruttivo non soltanto con le Organizzazioni Sindacali ma anche con i rappresentanti delle imprese e dei cittadini."

In ogni caso ritengo prioritario che il premier fornisca una risposta concreta alle sollecitazioni dei 3.200.000 lavoratori pubblici in attesa dei rinnovi contrattuali, dopo ben cinque anni di blocco retributivo. Se l'attenzione dimostrata verso chi opera nella Pubblica Amministrazione è realmente autentica, è necessario che il governo ponga in essere tutti gli strumenti che consentano la ripresa della contrattazione, fornendo una tempestiva assicurazione sul reperimento di risorse in sede di legge di stabilità. Nelle intenzioni del Governo vi è sicuramente il superamento delle forme di rappresentanza tradizionali e delle modalità di confronto previste dalle norme, per contattare direttamente i lavoratori con un esperimento di "democrazia diretta" (referendum, sondaggio di opinioni ecc..) che non trova precedenti in nessun periodo storico recente o anche passato.

Le OO.SS. non possono che prendere atto di queste nuove modalità di intendere le relazioni industriali, riservandosi di definire le proprie modalità di risposta, sulla base delle norme sulla libertà di associazione e di rappresentanza ancora in vigore.

Riteniamo tuttavia che il diritto fondamentale al rinnovo del contratto di lavoro abbia in ogni caso prevalenza assoluta e non possa essere barattato con forme di consenso mediatico o paternalistiche concessioni, come quella di chiedere il parere su generiche piattaforme di intervento a milioni di persone, salvo poi l'affermazione conclusiva che in ogni modo il Governo, il 13 giugno 2014, adotterà le misure di riforma

E veniamo al Cug Salute: Il Ministero della Salute è stato il primo ente ad applicare la legge 183/2010 creando un proprio CUG e sottolineo quanto siano importanti per la lotta alle discriminazioni gli studi e le indagini sul benessere organizzativo all'interno delle amministrazioni. L'importanza della gestione degli spazi in ottica antidiscriminatoria e i benefici dell'adozione di un

Centro di Ascolto del personale sono stati i baluardi del CUG Nazionale. Riassumendone il percorso, dal varo con l'art. 21 della legge n. 183/2010 fino ad oggi, frutto di un'importante razionalizzazione della PA in materia di parità e pari opportunità, i CUG portano ad un ampliamento delle garanzie per i pubblici dipendenti perché contrastano ogni forma di discriminazione e violenza sul luogo di lavoro assumendo un approccio unitario e organico per la tutela delle condizioni di lavoro e il benessere organizzativo interno. Ora è giunto il tempo di trarne alcune considerazioni anche perché siamo arrivati alla conclusione che sulla materia antidiscriminazione legata alle PO si deve riordinare non solo la norma ma soprattutto questo coacervo di organismi che spesso NON sono utili ad un avanzamento dello sviluppo delle politiche attive per la cultura concreta delle politiche di pari opportunità. Noi siamo dunque chiamati, insieme, ad offrire un quadro il più possibile esaustivo che renda chiare le finalità e gli obiettivi della normativa, poiché abbiamo cercato in questo periodo di far comprendere le potenzialità del nuovo ufficio, offrire le indicazioni per la puntuale applicazione delle previsioni normative, come integrate dalla Direttiva che ha emanato le linee guida, per risolvere le eventuali criticità o difficoltà incontrate nel consuntivo del processo ad ora riscontrato. Noi come Gruppo di lavoro per il monitoraggio ed il supporto alla costituzione e sperimentazione dei Comitati Unici di Garanzia che opera presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e Dipartimento per le Pari Opportunità – in collaborazione appunto con il/la Consigliere/a nazionale di parità, per il monitoraggio e supporto alla prima fase di avvio dell'attività dei CUG (punto 6. Linee guida). Vi ricordo che a tutt'oggi è stata attivata la casella di posta elettronica monitoraggiocug@governo.it attraverso la quale il Gruppo di lavoro ha fornito e tutt'ora offre supporto alle amministrazioni nella fase di avvio dei CUG.

Facciamo una breve sintesi del quadro di riferimento normativo comunitario e nazionale in quanto siamo consapevoli che la dimensione europea, anche nell'avvicinarci al semestre europeo, ci chiama in causa direttamente per una COMPARAZIONE ARTICOLATA delle norme, sia per il lavoro privato che per il lavoro pubblico, sia a livello nazionale che a livello internazionale e comunitario nello specifico. I temi delle pari opportunità uomo/donna sul lavoro, dell'antidiscriminazione e del Mobbing (che però a tutt'oggi in Italia NON possiede una normativa di riferimento ma solo sentenze di tribunali), su cui poggia la creazione di uno strumento nell'ambito Pubblico che virtualmente e se veramente agito nelle sue finalità è in grado di assicurare, senza maggiori costi per l'amministrazione di appartenenza, un ambiente di lavoro più sereno e produttivo.

La Direttiva, che ha dettato le Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia, ricorda *“l'ordinamento italiano ha recepito i principi veicolati dalla Unione Europea in tema di pari opportunità uomo/donna sul lavoro, contrasto ad ogni forma di discriminazione e mobbing” e “l'amministrazione pubblica, che deve essere datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165; in particolare negli artt. 7 e 57 e nella contrattazione collettiva”*.

I **principi fondamentali**, cui fa riferimento la Direttiva, che sottendono alla creazione dei CUG nell'ambito del lavoro pubblico, sono contenuti nelle cinque direttive derivanti dal processo avviato **col Trattato di Amsterdam** che ha condotto all'ampliamento e al rafforzamento della tutela contro le discriminazioni.

Le direttive antidiscriminatorie sono le seguenti:

- La **direttiva n. 2000/43/CE** del 29 giugno 2000 che ha attuato il **principio di parità di trattamento indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica**.
- La **direttiva n. 2000/78/CE** del 27 novembre 2000 che ha definito un quadro generale per la **parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro** (cd. Direttiva

quadro). Questa, e la seguente, ci interessano maggiormente come Consigliere di parità perché vieta la discriminazione unicamente nel settore dell'occupazione e della formazione professionale, ma sulla base di un insieme più articolato di motivi che includono la religione, le convinzioni personali, la disabilità e l'orientamento sessuale.

- La **direttiva n. 2002/73/CE** del 23 settembre 2002, in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda **l'accesso al lavoro, alla formazione e promozione professionale e le condizioni di lavoro**, che ha confermato, inoltre, il principio della parità di trattamento retributivo. Essa definisce altresì la nozione di molestie, in particolare quelle sessuali, e introduce nuove e più dettagliate definizioni di **discriminazione diretta ed indiretta**.
- La **direttiva n. 2004/113/CE** che ha attuato il **principio dell'eguaglianza tra donne e uomini nell'accesso ai beni e ai servizi e alla loro fornitura**, estendendo per la prima volta le proprie politiche di promozione della parità tra i sessi *"al di fuori del mercato del lavoro, avendo oggetto esclusivo l'intervento sul mercato dei beni e dei servizi"*.
- La **direttiva n. 2006/54/CE**, riguardante l'attuazione del **principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego**, contiene disposizioni intese ad attuare il principio della parità di trattamento per quanto riguarda:
 - L'accesso al lavoro, alla promozione e alla formazione professionale;
 - Le condizioni di lavoro, compresa la retribuzione;
 - I regimi professionali di sicurezza sociale.

Su questa Direttiva il legislatore ha impegnato gli stati membri a riordinare in parte la materia.

Le norme Italiane di riferimento più cogenti per i CUG sono:

- Il **D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 215**, recante "attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica". Conformemente al principio comunitario, l'intento del nostro legislatore è quello di **promuovere la parità e di rimuovere qualsiasi forma di discriminazione, diretta o indiretta, fondata sulla razza e sull'origine etnica**.
- Il **D.Lgs. 9 luglio 2003 n. 216**, recante "attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro". Tale decreto dispone le misure necessarie volte ad **impedire che religione, convinzioni personali, handicap, età e orientamento sessuale, siano causa di discriminazioni, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro**.
- Il **D.Lgs. 30 maggio 2005 n. 145**, recante "attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità 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", va ad integrare le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del **principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro**.
- Il **D.Lgs. 6 novembre 2007 n. 196**, recante "attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura", sancisce **il divieto di ogni discriminazione diretta e indiretta fondata sul sesso nell'accesso a beni e servizi e loro fornitura**.

- Il **D.Lgs. 25 gennaio 2010 n. 5**, recante “attuazione della direttiva 2006/54/CE relativa al principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne”. Fra le novità introdotte contro le disparità di trattamento sul lavoro tra uomini e donne, vi è il **rafforzamento del divieto di discriminazione diretta e indiretta nell’ambito della formazione e della riqualificazione professionale**, ivi inclusi i tirocini formativi e di orientamento e la progressione professionale e di carriera.

Mentre recepivamo le direttive comunitarie abbiamo prodotto attività di riordino dell’intera disciplina antidiscriminatoria italiana con la delega (ex art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) all’emanazione di un vero e proprio “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna” emanato con **D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198**. Il contenuto di tale Codice include tutte le **misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul sesso, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l’esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo**.

L’amministrazione pubblica, in qualità di datore di lavoro esemplare, ha attuato per prima questi principi che si ritrovano, tra le altre, in disposizioni contenute nel **D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165**; in particolare negli artt. 7 e 57 (successivamente modificati dalla L. n. 183 del 2010) e nella contrattazione collettiva e ultimamente nel decreto legge 22 giugno 2012 n.83; legge 7 agosto 2012 n.34 e Decreto Legislativo 14 marzo 2013 n.33 “Riordino della disciplina e trasparenza nella PA”. Il 165/2001 nello specifico:

- **L’art. 7** dispone che “le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro”;
- **L’art. 57** statuisce che “Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l’accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:
 - a) Riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso [...];
 - b) Adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro [...];
 - c) Garantiscono la 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;
 - d) Possono finanziare programmi di azioni positive e l’attività dei Comitati pari opportunità nell’ambito delle proprie disponibilità di bilancio. 2. Le pubbliche amministrazioni [...] adottano tutte le misure per attuare le direttive della Unione europea in materia di pari opportunità.

Proprio recentemente con la Legge 215 /2013 abbiamo consolidato, come Consigliere Nazionali la nostra funzione di vigilanza sulle Commissioni di concorso in base al D.L. 174/ 2012 convertito nella legge 215/2013 Formazione commissioni di concorso.

Quanto alla **contrattazione collettiva** tra le parti sociali, sindacati e categorie di lavoratori, cui le stesse Linee guida fanno riferimento, le **“misure per favorire pari opportunità nel lavoro”** sono entrate a far parte delle materie oggetto di contrattazione integrativa (ad es. i contratti collettivi degli enti pubblici non economici, regioni e autonomie locali, ministeri). I precedenti CPO erano organismi autonomi a composizione paritetica, con un membro designato da ciascuna delle

organizzazioni sindacali di comparto firmatarie del relativo CCNL e da un pari numero di rappresentanti delle amministrazioni così come i comitati anti mobbing. Con la nascita dei CUG si uniforma la materia ai principi comunitari e la riordina poiché la proliferazione degli organismi li ha resi poco molto poco incisivi non erano parte integrante dell'amministrazione di riferimento. A riprova di ciò, lo stesso **D. Lgs. n. 165 del 30 marzo 2001** contenente le "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche", si è novellato con la riforma attuata dall'art. 21 L. 183/2010. Così invece si è novellato sia i Piani triennali che la **Direttiva ministeriale del 23 maggio 2007** avente ad oggetto le "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle Amministrazioni pubbliche", e con l'obiettivo di *"promuovere e diffondere la piena attuazione delle disposizioni vigenti, aumentare la presenza delle donne in posizioni apicali, sviluppare politiche per il lavoro pubblico, pratiche lavorative e, di conseguenza, culture organizzative di qualità tese a valorizzare l'apporto delle lavoratrici e dei lavoratori delle amministrazioni pubbliche"*. Con i CUG si è ritenuto dare risposta al bisogno di miglioramento dell'organizzazione interna alle pubbliche amministrazioni e **all'esigenza di ampliare le garanzie**, oltre che alle discriminazioni legate al genere, anche ad **ogni altra forma di discriminazione** – che possa discendere da tutti quei fattori di rischio più volte enunciati dalla legislazione comunitaria – e di perseguire il **benessere organizzativo**. A tal fine l'**art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183** (c.d. Collegato lavoro) che ha modificato, tra gli altri, l'art. 57 D.Lgs. 165/2001, intervenendo in tema di pari opportunità, benessere di chi lavora e assenza di discriminazioni nelle amministrazioni pubbliche, ha previsto, per la prima volta, **l'istituzione obbligatoria di un solo organismo paritario, il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**, favorendo, in tal modo, la creazione di un clima positivo improntato al benessere dei lavoratori e delle lavoratrici. Al suddetto intervento legislativo ha fatto seguito la **direttiva**, emanata di concerto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dal Dipartimento per le Pari Opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, che detta **Linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia**. L'unicità dei CUG risponde anche all'esigenza di garantire maggiore efficacia ed efficienza nell'esercizio delle funzioni alle quali il nuovo organismo è preposto, rappresentando, altresì, un elemento di razionalizzazione. Si viene così ad eliminare la proliferazione dei comitati, affidando tutte le competenze ad un unico organismo che non va duplicato per aree funzionali e dirigenza. In questo modo i CUG risulteranno rafforzati in termini di ruolo e di funzioni (Linee guida, p. 5).

Ricordiamo brevemente GLI OBIETTIVI DEI CUG:

- Assicurare parità uomo/donna e pari opportunità di genere nell'ambito del lavoro pubblico attraverso la rimozione di ogni forma e causa di discriminazione e di violenza morale o psicologica;
- Ottimizzare la produttività del lavoro pubblico;
- Razionalizzare e rendere efficiente ed efficace l'organizzazione della PA anche in materia di pari opportunità, contrasto alle discriminazioni e benessere dei lavoratori e lavoratrici.

In questo contesto La Consigliera nazionale di parità ha su incarico della SSPA organizzato per quattro anni consecutivi corsi di formazione prima per gli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) che hanno assunto la funzione di misurazione e valutazione delle performance delle strutture amministrative, nonché della proposta di valutazione annuale dei dirigenti di vertice. Tra gli ambiti di misurazione e valutazione della performance organizzativa, il DLGS 150/2009 prevede,

tra gli altri, anche le *pari opportunità* e precisamente: “il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità”.

Nelle loro Relazioni annuali sulla performance, le amministrazioni devono dunque specificare quali obiettivi sono stati individuati, in che modo sono stati implementati e con quali risultati e impatti, individuare possibili criteri e sistemi concreti per applicare la norma anche per quanto riguarda le pari opportunità e assumere la capacità di programmazione prossima sistematica, partendo dalla indispensabile conoscenza dei processi di politiche di pari opportunità introdotti dalle normative sia nazionali che comunitarie più recenti. Questo primo essenziale corso si pone l’obiettivo di offrire una conoscenza sugli strumenti di politiche attive in materia di pari opportunità nell’ambito del quadro legislativo vigente e delle direttive emanate, riflettendo su una visione più concreta di work-balance offrendo stimoli culturali e modalità organizzative per il rafforzamento di una organizzazione del lavoro, di valutazione delle performance che coniugano produttività, efficienza, merito, flessibilità, all’interno delle pubbliche amministrazioni anche in ottica di genere. La sperimentaltà di questa impostazione è stata propedeutica a valutare e poi a organizzare a tappeto per tutti i dirigenti del ministero del lavoro il proseguo di una sistematica attività formativa per fasi successive seguendo l’evoluzione della norma, le prassi da adottare finalizzate ad offrire alla dirigenza conoscenze e tecniche aggiornate in materia di strumenti concreti di politiche attive da applicare nella PA, fino ad arrivare a FORMARE REFERENTI DELLE PO.

Bisogni formativi

Si è ritenuto utile che da parte dei componenti gli OIV, vi fosse la necessità di saper valutare il fattore *pari opportunità* - principalmente - in sede di validazione della ‘Relazione sulla performance’ che evidenzia, a consuntivo, i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi programmati.

Nello specifico, questo significa che l’OIV deve essere in grado di valutare:

- Come gli obiettivi di pari opportunità sono stati assunti nelle fasi del ciclo di gestione della performance, ovvero come le *pari opportunità* sono state integrate nel sistema del Piano di azioni positive e il bilancio di genere, e in particolare, quali sono stati gli impatti prodotti rispetto alla erogazione del servizio e la gestione delle RU.
- Come ipotizzare, in mancanza di adempimento della norma da parte dell’amministrazione, l’implementazione del processo per le pari opportunità, il sistema, i possibili criteri e conseguente valutazione da compiere.
- Come i cug possono e devono interagire appunto con i vari livelli della PA

L’adempimento di questo compito comporta una buona conoscenza del significato di pari opportunità a livello delle politiche e delle prassi più recenti e soprattutto la capacità di conoscere indicativamente processi e strumenti da adottare conformemente alle norme e alle direttive in primis le direttive della CIVIT.

Obiettivi generali e obiettivi specifici sono stati egregiamente raggiunti

Mettere in grado i componenti prima dell’O.I.V. e poi i dirigenti di valutare il livello di conoscenza e assunzione del fattore pari opportunità nel ciclo di gestione della performance organizzativa dell’amministrazione, individuare qualità degli obiettivi e impatti e dunque il Piano di azioni positive che rientra nel computo della valutazione.

Offrire informazioni, conoscenze e strumenti ai partecipanti per impostare e successivamente valutare le Relazioni sulle performance in ottica di pari opportunità rispetto alle singole fasi del ciclo di gestione, in particolare la presenza e il livello di:

- analisi quanti/qualitativa (raccolta dati disaggregati per genere) rispetto ad ambiti e processi gender sensitive (input per la Direzione);
- definizione degli obiettivi, individuazione criteri e possibili indicatori, così come le responsabilità della attuazione, coerenti con l'analisi (Piano di azioni positive quale output della Direzione);
- modalità di implementazione e la valutazione dei risultati e impatti
- formulazione del Piano di azioni positive con la definizione puntuale del processo applicato anche in funzione della valutazione della performance e sistema vero e proprio a struttura della valutazione della performance con criteri e misurazione quantificata all'interno della valutazione generale della performance.

Abbiamo registrato attraverso i questionari di gradimento un altissimo livello di apprendimenti al termine del percorso formativo:

1. I partecipanti sanno analizzare e valutare le scelte politiche e i comportamenti organizzativi rispetto alle norme internazionali e italiane, e concretamente ed effettivamente applicati ai fini della valutazione delle performance e dunque alla progressione sia della carriera che all'ottenimento del benessere organizzativo (Modulo 1).
2. I partecipanti sono in grado di individuare il livello di attuazione degli obiettivi di promozione delle pari opportunità delle Relazioni sulle performance per quanto riguarda il fattore pari opportunità e indicare la strategia da adottare per il Piano di azioni positive e sviluppare in funzione della prossima programmazione del piano della performance (Moduli 2 e3).

Infatti i contenuti sono:

- Compiti OIV e CUG
- Le norme sulle pari opportunità: contesto internazionale, europeo e nazionale
- Il processo riformatore in ottica di genere: D.Lgs. 150/2009 e delibere CIVIT.
- Strumenti attuativi per le pari opportunità nella PA: direttiva "Misure per attuare parità e pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", 23 maggio 2007;
- Esiti del monitoraggio
- Strumenti attuativi per le pari opportunità: raccolta e analisi dati disaggregati; strumenti finanziari (art. 9 L. 53/2000, ex L. 125/1991, finanziamenti FSE, finanziamenti piani regionali e territoriali, ecc) le nuove buone prassi dell'Osservatorio sulla contrattazione nazionale e decentrata nella PA e la conciliazione dei tempi – accordi e prassi informali
- Il piano per la performance: il piano triennale delle azioni positive e il bilancio di genere
- I processi e le attività in ottica di genere nelle pubbliche amministrazioni. Ambiti:
 - 1) formazione e aggiornamento;
 - 2) conciliazione tra vita familiare e lavorativa
 - 3) sviluppo professionale e carriera, leadership;
 - 4) cultura organizzativa , comunicazione interna ed esterna, sensibilizzazione
- Laboratorio in gruppi di lavoro con i docenti
- La dimensione di genere nei piani delle performance lettura comparata dei piani
- Qualità del lavoro e benessere organizzativo nelle PA
- La relazione sulla performance in ottica di genere: i possibili criteri, gli obiettivi, risultati che si possono raggiungere.
- La simulazione di un percorso, la relazione finale: sperimentazione di un possibile sistema.

Si può fare e questo sistema è stato ed è applicato. Mi auguro posto che l'ultimo corso lo abbiamo svolto a fine dicembre 2013, che altri settori e comparti della PA ne sentano il bisogno e la necessità anche ai fini di un miglior e proficuo lavoro.

ALESSANDRA SERVIDORI

Consigliera Nazionale di Parità