

DIRETTIVA SULLE MISURE PER ATTUARE PARITA' E PARI OPPORTUNITÀ TRA UOMINI E DONNE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

23 maggio 2007

Al Consiglio di Stato

- Segretario Generale

Alla Corte dei Conti

- Segretario Generale

All'Avvocatura generale dello Stato

- Segretario Generale

Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri

- Segretario Generale

- Dipartimento per le risorse umane e i servizi informatici

All'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato

- Direttore generale

- Direzione per l'organizzazione e la gestione delle risorse

A tutti i Ministeri

- Capi di Gabinetto

- Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione

Alle Agenzie ex d.lgs. n. 300 del 1999

- Direttore Generale

- Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione

A tutti gli Enti pubblici non economici

- Presidente

- Direttore generale

- Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione

Agli Istituti ed Enti di ricerca

- Presidente

- Direttore generale

- Uffici del personale, dell'organizzazione e della formazione

Alle Istituzioni universitarie

- Direzione amministrativa

Alle Scuole di ogni ordine e grado

- Dirigenza scolastica

Alla Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione

- Direttore generale

- Agli Istituti di alta formazione artistica e musicale Direzione amministrativa

Agli organismi di valutazione di cui al d.lgs. 286/1999

Agli uffici centrali del bilancio

e, per conoscenza

Alla Presidenza della Repubblica

- Segretariato Generale

A tutte le Regioni

A tutte le Province

A tutti i Comuni

A tutte le ASL

All'A.N.C.I.

All'U.P.I.

All'U.N.C.E.M.

Alla Conferenza dei Rettori delle università italiane

Alle Consigliere di parità nazionale, regionale e provinciale

Al Formez

- Direzione generale

All' A.R.A.N.

IL MINISTRO PER LE RIFORME E LE INNOVAZIONI NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

LA MINISTRA PER I DIRITTI E LE PARI OPPORTUNITÀ'

VISTI gli articoli 3, 4, 35, 36, 37, 97 della Costituzione della Repubblica Italiana

VISTA la Legge 20 maggio 1970 n. 300 - Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento

VISTA la Legge 8 marzo 2000, n. 53 recante "Attuazione della Direttiva 96/34/CE "Congedi parentali";

VISTO il Decreto Legislativo del 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.

VISTO il Decreto legislativo 30 marzo, 2001 n. 165 - Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il Decreto del Presidente della Repubblica 9 maggio 1994, n. 487, recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi.

VISTO il Decreto legislativo 11 aprile, 2006 n. 198 recante il "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" ai sensi dell'articolo 6 della Legge. 28 novembre 2005, n. 246;

VISTI i Contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al personale delle amministrazioni pubbliche;

VISTA la decisione n. 771/2006/CE del Parlamento europeo e del Consiglio del 17 maggio 2006 che istituisce l'anno europeo per le pari opportunità;

VISTA la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio 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; e in particolare l'art. 19, il quale prevede che "gli Stati membri tengono conto dell'obiettivo della parità tra gli uomini e le donne nel formulare ed attuare leggi, regolamenti, atti amministrativi, politiche e attività nei settori di cui alla presente direttiva.";

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 15 giugno 2006, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri nelle materie concernenti la promozione dei diritti della persona e delle pari opportunità nonché la prevenzione e la rimozione di ogni forma e causa di discriminazione tra gli individui al Ministro senza portafoglio On. Dott.ssa Barbara Pollastrini;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 15 giugno 2006, recante delega di funzioni del Presidente del Consiglio dei Ministri in materia di riforme ed innovazioni nella pubblica amministrazione al Ministro senza portafoglio Prof. Luigi Nicolais.

EMANANO LA SEGUENTE DIRETTIVA

1. PREMESSA

La modifica degli assetti istituzionali, la semplificazione dei procedimenti amministrativi, la ridefinizione delle strutture organizzative, dei meccanismi operativi e delle stesse relazioni sindacali, l'innovazione tecnologica, la pervasività degli strumenti digitali stanno modificando profondamente le amministrazioni pubbliche.

La valorizzazione delle persone, donne e uomini, è un elemento fondamentale per la realizzazione di questo cambiamento e richiede politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane articolate e complesse, coerenti con gli obiettivi di miglioramento della qualità dei servizi resi ai cittadini e alle imprese. Occorre, pertanto, migliorare la qualità del lavoro, fornire nuove opportunità di sviluppo professionale e rimuovere tutti gli ostacoli che ancora si frappongono alla valorizzazione professionale e allo sviluppo di pari opportunità di carriera per i lavoratori e le lavoratrici.

Valorizzare le differenze è un fattore di qualità dell'azione amministrativa: attuare le pari opportunità significa, quindi, innalzare il livello dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni delle cittadine e dei cittadini.

Con la emanazione della presente direttiva, coerentemente con gli obiettivi dell'”Anno europeo delle Pari Opportunità per tutti”¹ si intende contribuire a realizzare politiche per il lavoro pubblico in linea con gli obiettivi posti dalla normativa in materia.

L'attuazione di queste politiche rappresenta ormai un'esigenza imprescindibile, considerata anche l'attenzione che a livello comunitario si sta dedicando all'argomento e gli impegni che ne derivano per l'ordinamento italiano: recentemente il Parlamento europeo ed il Consiglio hanno adottato una nuova direttiva in materia (2006/54/CE) il cui termine di recepimento è fissato al 15 agosto 2008, anche se molte disposizioni in essa contenute appaiono immediatamente precettive.

Pur in presenza di un quadro normativo articolato permangono, anche nella pubblica amministrazione ostacoli al raggiungimento delle pari opportunità tra uomini e donne. Gli strumenti previsti dal legislatore non hanno ancora prodotto i dovuti risultati, come si evince dai dati disponibili al riguardo. Nonostante la componente femminile del lavoro pubblico sfiori il 54% del totale (con punte del 76% nel comparto scuola), le dirigenti di seconda fascia sono il 25% e le dirigenti di prima fascia il 15%. A livello di amministrazione centrale (Ministeri ed Enti pubblici non economici), gli ultimi dati mostrano una presenza delle donne nelle fasce dirigenziali un po' più alta: le dirigenti di seconda fascia sono il 35% e le dirigenti generali di prima fascia sono il 20%. Tutto questo avviene malgrado un elevato tasso di scolarizzazione e specializzazione delle donne: le lavoratrici laureate sono circa il 60% del totale.²

Un divario significativo si rileva anche rispetto agli incarichi aggiuntivi: agli uomini è attribuito il 56% del totale degli incarichi e alle donne il 44 %. Ma la differenza, a favore degli uomini, aumenta considerando i compensi: le donne, infatti, percepiscono solo il 29% dei compensi e gli uomini il 71% del totale. Ciò significa che le donne sono sfavorite sia nell'attribuzione sia nella remunerazione degli incarichi aggiuntivi.³

2. FINALITÀ DELLA DIRETTIVA

Le amministrazioni pubbliche debbono svolgere un ruolo propositivo e propulsivo ai fini della promozione ed attuazione concreta del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori.

In tal senso questa direttiva ha 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.

La direttiva è destinata ai vertici delle amministrazioni ed in particolare ai/alle responsabili del personale che dovranno orientare le politiche di gestione delle risorse umane e l'organizzazione del lavoro - sia a livello centrale che a livello decentrato - secondo le linee di azione delineate.

3. LE AZIONI DA SEGUIRE PER ATTUARE PARI OPPORTUNITÀ NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE

Si indicano di seguito le linee di azione a cui si devono attenere le amministrazioni pubbliche per raggiungere gli obiettivi che la direttiva si propone.

Gli interventi indicati devono basarsi su attività di analisi o autovalutazione, finalizzate innanzi tutto all'individuazione, attraverso indagini, studi e attività di monitoraggio, delle eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive.

I. Eliminazione e prevenzione delle discriminazioni

Le pari opportunità sono principio fondamentale e ineludibile nella gestione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni. Tale principio è espressamente enunciato nell'art. 7, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 in cui si prevede che "le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro".

Il presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è rappresentato dall'eliminazione delle discriminazioni esistenti e da un'attività di prevenzione contro il loro verificarsi.

Le amministrazioni sono tenute a garantire e ad esigere l'osservanza delle norme che, in attuazione dei ben noti principi costituzionali, vietano qualsiasi forma di discriminazione diretta o indiretta (artt. 25 e 26 del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198) in riferimento ad ogni fase ed aspetto della vita lavorativa.

Si rammentano in questa sede gli espressi divieti di discriminazione relativi all'accesso al lavoro (art. 15 della l. n. 300 del 1970 e artt. 27 e 31 - 33 del citato d.lgs. n. 198 del 2006), al trattamento giuridico, alla carriera e al trattamento economico (artt. 28 e 29 del d.lgs. n. 198 del 2006), all'accesso alle prestazioni previdenziali (art. 30 del d.lgs. n. 198 del 2006), nonché i divieti di porre in essere patti o atti finalizzati alla cessazione del rapporto di lavoro per discriminazioni basate sul sesso (art. 15 L. n. 300 del 1970), sul matrimonio (art. 35 del d.lgs. n. 198 del 2006), sulla maternità - anche in caso di adozione o affidamento - e a causa della domanda o fruizione del periodo di congedo parentale o per malattia del bambino (art. 54 del d.lgs. n. 151 del 2001).

Come noto, la violazione di questi divieti, ribaditi recentemente dalla normativa comunitaria (artt. 4, 5 e 14 Direttiva 2006/54/CE), comporta la nullità degli atti, l'applicazione di sanzioni amministrative, l'obbligo di reintegrazione nel posto di lavoro, oltre naturalmente alle conseguenze risarcitorie nel caso di danno.

II. Adozione dei piani triennali di azioni positive

Le iniziative generali, da adottare per promuovere le pari opportunità nelle pubbliche amministrazioni, debbono costituire oggetto di pianificazione, la quale rappresenta ormai uno strumento comune per l'azione amministrativa (si coglie l'occasione per richiamare l'attenzione sull'importanza che tale principio riveste anche nella programmazione dei fabbisogni del personale e nella programmazione della formazione).

Si rammenta che l'art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006 ("Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni") prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali 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 le finalità esplicite che i piani perseguono riveste importanza prioritaria la promozione dell'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 sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi.

Si richiamano quindi le amministrazioni a dare attuazione alla previsione normativa sopra indicata, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale e di consultazione previste dalla normativa, ivi compresa la consultazione delle Consigliere di Parità, segnalando che la medesima disposizione introduce quale sanzione per il caso di mancato adempimento il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

III. Organizzazione del lavoro

E' necessario che l'organizzazione del lavoro sia progettata e strutturata con modalità che favoriscano, per i lavoratori e per le lavoratrici, la conciliazione tra tempi di lavoro e tempi di vita. Inoltre, è necessario valorizzare le competenze delle lavoratrici che rappresentano la maggioranza del personale delle amministrazioni pubbliche, ma non sono proporzionalmente presenti nelle posizioni di vertice.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

a) attuare le previsioni normative e contrattuali in materia di lavoro flessibile, attribuendo criteri di priorità - compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro - a favore di coloro che si trovano in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei/delle dipendenti impegnati/e in attività di volontariato (art. 7 del d.lgs. n. 165 del 2001);

b) favorire la diffusione del telelavoro, attraverso la progettazione e la relativa sperimentazione, secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro, evitando che lo strumento si traduca in fattore di discriminazione dei lavoratori e delle lavoratrici coinvolte;

c) attivare progetti di miglioramento organizzativo volti alla valorizzazione delle competenze attraverso, ad esempio, la mappatura delle competenze professionali, strumento indispensabile per conoscere e valorizzare appieno gli apporti delle lavoratrici e dei lavoratori;

d) favorire il reinserimento del personale assente dal lavoro per lunghi periodi (maternità, congedi parentali ecc.) mediante l'adozione di misure di accompagnamento (ad esempio istituzionalizzare/migliorare i flussi informativi tra amministrazione e lavoratore o lavoratrice durante l'assenza) che assicurino il mantenimento delle competenze dei lavoratori e delle lavoratrici, il loro accesso alla possibilità di formazione oltre che la garanzia del proseguimento della carriera;

e) rispettare pienamente la normativa in materia di congedi parentali a favore delle lavoratrici e dei lavoratori;

IV. Politiche di reclutamento e gestione del personale

Le politiche di reclutamento e gestione del personale devono rimuovere i fattori che ostacolano le pari opportunità e promuovere la presenza delle lavoratrici nelle posizioni apicali. Occorre, inoltre, evitare penalizzazioni nell'assegnazione degli incarichi, siano essi riferiti alle posizioni organizzative, alla preposizione agli uffici di livello dirigenziale o ad attività rientranti nei compiti e doveri d'ufficio, e nella corresponsione dei relativi emolumenti.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche, in particolare, devono:

a) rispettare la normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso con l'osservanza della riserva a favore delle componenti donne (art. 57, comma 1, lett. a, del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 9, comma 2, del D.P.R. n. 487 del 1994);

- b) osservare il principio di pari opportunità nelle procedure di reclutamento (art. 35, comma 3, lett. c, del d.lgs. n. 165 del 2001) per il personale a tempo determinato e indeterminato ivi comprese le procedure di stabilizzazione del precariato di prossima attuazione;
- c) curare che i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali tengano conto del principio di pari opportunità (art. 19, commi 4 bis e 5 ter del d.lgs. n. 165 del 2001 e art. 42, comma 2, lett. d, del d.lgs. n. 198 del 2006);
- d) individuare e rimuovere eventuali aspetti discriminatori nei sistemi di valutazione privilegiando i risultati rispetto alla mera presenza;
- e) monitorare gli incarichi conferiti sia al personale dirigenziale che a quello non dirigenziale, le indennità e le posizioni organizzative al fine di individuare eventuali differenziali retributivi tra donne e uomini e promuovere le conseguenti azioni correttive;
- f) adottare iniziative per favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario fra generi non inferiore a due terzi (art. 48 del d.lgs. n. 198 del 2006);

V. Comitati Pari Opportunità

Come noto, i contratti collettivi hanno disciplinato la costituzione dei Comitati Pari Opportunità (C.P.O.), quali organismi paritetici di confronto e di promozione delle iniziative relative.

In proposito le amministrazioni pubbliche devono in particolare:

- a) adottare le iniziative di competenza per la costituzione dei C.P.O. ove ancora non esistenti;
- b) favorire l'operatività dei CPO e garantire tutti gli strumenti idonei al loro funzionamento secondo le previsioni dei rispettivi contratti collettivi;
- c) rafforzare il ruolo dei CPO all'interno dell'amministrazione attraverso la nomina, come componenti di parte dell'amministrazione, di dirigenti/funzionari dotati di potere decisionale;
- d) nell'ambito dei vari livelli di relazioni sindacali previsti per le diverse materie, tenere in adeguata considerazione le proposte formulate dal CPO per individuare le misure idonee a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale delle lavoratrici secondo quanto previsto dai contratti collettivi;
- e) valorizzare e pubblicizzare con ogni mezzo, nell'ambito lavorativo, i risultati del lavoro svolto dai CPO.

VI. Formazione e cultura organizzativa

La cultura organizzativa delle amministrazioni deve essere orientata alla valorizzazione del contributo di donne e uomini. Il rispetto e la valorizzazione delle diversità sono un fattore di qualità sia nelle relazioni con i cittadini e le cittadine (front office), sia nelle modalità lavorative e nelle relazioni interne all'amministrazione (back office). Occorre, pertanto, che le culture organizzative superino gli stereotipi (la "neutralità" non sempre è sinonimo di equità) e adottino modelli organizzativi che rispettino e valorizzino le donne e gli uomini. La formazione rappresenta una leva essenziale per l'affermazione di questa nuova cultura organizzativa orientata al rispetto e alla valorizzazione delle diversità e al superamento degli stereotipi nell'ottica di un generale miglioramento dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

A questo scopo le amministrazioni pubbliche devono:

- a) garantire la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di

aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza, adottando le modalità organizzative idonee a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione tra vita professionale e vita familiare (art. 57, comma 1, lett. d, del d.lgs. n. 165 del 2001);

b) curare che la formazione e l'aggiornamento del personale, ivi compreso quello con qualifica dirigenziale, contribuiscano allo sviluppo della "cultura di genere" innanzi tutto attraverso la diffusione della conoscenza della normativa a tutela delle pari opportunità e sui congedi parentali, inserendo moduli a ciò strumentali in tutti i programmi formativi (art. 7, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001);

c) avviare azioni di sensibilizzazione e formazione della dirigenza sulle tematiche delle pari opportunità;

d) produrre tutte le statistiche sul personale ripartite per genere. La ripartizione per genere non deve interessare solo alcune voci, ma tutte le variabili considerate (comprese quelle relative ai trattamenti economici e al tempo di permanenza nelle varie posizioni professionali) devono essere declinate su tre componenti: uomini, donne e totale;

e) utilizzare in tutti i documenti di lavoro, (relazioni, circolari, decreti, regolamenti, ecc.), un linguaggio non discriminatorio⁴ come, ad esempio, usare il più possibile sostantivi o nomi collettivi che includano persone dei due generi (es. persone anziché uomini, lavoratori e lavoratrici anziché lavoratori);

f) promuovere analisi di bilancio che mettano in evidenza quanta parte e quali voci del bilancio di una amministrazione siano (in modo diretto o indiretto) indirizzate alle donne, quanta parte agli uomini e quanta parte a entrambi. Questo anche al fine di poter allocare le risorse sui servizi in funzione delle diverse esigenze delle donne e degli uomini del territorio di riferimento (ad esempio redigendo bilancio di genere⁵). Si auspica pertanto che i bilanci di genere diventino pratica consolidata nelle attività di rendicontazione sociale delle amministrazioni.

Inoltre, le Scuole di formazione per le amministrazioni pubbliche devono inserire moduli obbligatori sulle pari opportunità in tutti i corsi di gestione del personale da esse organizzati, ivi compreso nei corsi per la formazione di ingresso alla dirigenza.

4. L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

Le amministrazioni sono tenute ad adottare tutte le iniziative necessarie all'attuazione della direttiva anche avvalendosi della collaborazione del CPO. Entro il 20 febbraio di ogni anno la direzione del personale, in collaborazione con il CPO, redige una relazione di sintesi delle azioni effettuate nell'anno precedente e di quelle previste per l'anno in corso.

La relazione dovrà contenere:

- una descrizione in forma anonima del personale suddiviso per genere;
- la descrizione delle azioni realizzate nell'anno con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse impiegate;
- la descrizione delle azioni da realizzare negli anni successivi con l'evidenziazione, per ciascuna di esse, dei capitoli di spesa e dell'ammontare delle risorse da impegnare.

La relazione verrà firmata oltre che dal/dalla responsabile del personale anche dal/dalla presidente del CPO.

A tal fine, si richiede che le amministrazioni pubbliche evidenzino nei propri bilanci annuali le attività e le risorse destinate all'attuazione della presente direttiva.

Si ricorda che le attività che verranno attuate in base alle indicazioni contenute nella presente direttiva devono essere inserite nei piani triennali di azioni positive. (art.7 comma 5 Dlgs 196/2000 e art 6 comma 6 del Dlgs 165/2001) di cui al punto II.

Ogni anno, entro il 20 febbraio, la relazione, indirizzata al Dipartimento della Funzione

Pubblica e al Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità, dovrà essere inviata al seguente indirizzo:

Ufficio interventi in materia di parità e pari opportunità

Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità-

Largo Chigi, 19 00187 Roma

e-mail: direttivapariopportunita@governo.it.

Ogni anno, entro il mese di settembre, sulla base delle relazioni trasmesse, il Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per i Diritti e le Pari Opportunità elaboreranno un rapporto di sintesi che verrà pubblicato e distribuito a tutte le amministrazioni interessate.

4. STRUMENTI PER L'ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA

Per supportare operativamente le amministrazioni nell'attuazione della direttiva, il

Dipartimento della Funzione Pubblica e il Dipartimento per i Diritti e le Pari

Opportunità predisporranno i seguenti strumenti:

- una area web dedicata alla direttiva e accessibile dalle home page dei Dipartimenti della Funzione Pubblica, dell'Innovazione Tecnologica e dei Diritti e le Pari Opportunità.

L'area conterrà il materiale di riferimento (normativa, studi, ricerche e strumenti) sui temi affrontati dalla direttiva;

- un format per la presentazione delle relazioni in modalità telematica;

- l'organizzazione di incontri e riunioni con i direttori generali del personale delle amministrazioni pubbliche, con le Organizzazioni Sindacali e i Comitati Pari

Opportunità per favorire l'attuazione di questa direttiva nel più ampio contesto delle politiche di gestione delle risorse umane;

- la predisposizione di strumenti di monitoraggio, a partire dalle relazioni annuali, sulle relazioni pervenute dalle amministrazioni.