www.adapt.it, 20 luglio 2010

Centro Congressi iCavour Carte Geografiche, Roma, 16 giugno 2010

Politiche attive per le pari opportunità tra riforma del lavoro pubblico e privato

Relazione di sintesi

di Miriana Nacucchi

Il 16 giugno 2010, presso il Centro Congressi iCavour Carte Geografiche di Roma, la Consigliera nazionale di parità e il Formez, nell'ambito di un progetto di sostegno e sviluppo alle attività di analisi dei sistemi di promozione di politiche attive, valutazione e valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni e delle politiche del lavoro finalizzate alla promozione delle pari opportunità, hanno organizzato il seminario *Politiche attive per le pari opportunità tra riforma del lavoro pubblico e privato.*
Il seminario ha visto l'intervento introduttivo della Consigliera nazionale di parità Alessandra Servidori che ha illustrato la manovra, le novità legislative italiane ed europee in materia di pari opportunità e in particolare le politiche attive e i congedi parentali; è seguito poi l'intervento del prof. Giampaolo Teodori sul tema del d.lgs. n. 150/2009, in attuazione della c.d. riforma Brunetta e sul rapporto con le politiche in materia di pari opportunità.
Il presupposto è il principio per cui qualsiasi riforma, comporta sia una revisione dei modelli organizzativi sia degli investimenti soprattutto in formazione, che è considerata una via importante nella direzione di un sistema più dinamico e competitivo. Ma non solo. La riforma si pone anche l'obiettivo di dare massima trasparenza all'azione amministrativa.
Vi è di più. L'obiettivo è uno Stato in cui la pubblica amministrazione sia in grado di erogare servizi efficaci ai cittadini e alle imprese; garantire livelli minimi di efficienza dei servizi, aiutando i più deboli a recuperare i ritardi; far sentire gli italiani a pieno titolo cittadini di un unico Paese capace di integrarsi in Europa e allo stesso tempo di promuovere l'interesse nazionale.
La volontà è introdurre una nuova cultura della PA con ambiziosi obiettivi: massima trasparenza di ogni attività, accessibilità totale a tutti i dati e alle informazioni.
In tal modo si intendono realizzare nuovi approcci e metodologie nell'ambito degli indirizzi programmatici del governo: il piano industriale della PA quale garanzia di imparzialità, trasparenza, efficienza e celerità dell'azione amministrativa. Una nuova dimensione del lavoro pubblico, fondato sul merito, tra rigore, premialità, riduzione dei costi, responsabilità dirigenziale e ruolo della contrattazione. In linea con tale orientamento, la l. n. 15/2009 di riforma della PA, è finalizzata all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico ed alla efficienza e trasparenza delle PA.
In particolare gli obiettivi di efficienza, trasparenza, qualità e produttività nell'ambito della PA, così come perseguiti dalla riforma Brunetta, potranno essere raggiunti grazie alla legge delega sul federalismo fiscale e ai diversi decreti attuativi. Si tratta di un federalismo delle "responsabilità" al fine di promuovere da un lato l'interesse pubblico e dall'altro la modifica con eventuali sanzioni per chi le ha poste erroneamente in essere.
Il federalismo fiscale è uno strumento con il quale i cittadini potranno fornire il loro stato di gradimento in merito al lavoro delle amministrazioni, e allo stesso tempo saranno considerati sempre più "clienti", specie nei casi in cui le amministrazioni locali investono somme dell'erario

per realizzare beni e servizi pubblici. Viene inserita così una visione anglosassone di *customer satisfaction*. Il cittadino sarà il fulcro valutativo e premiale della PA.
Sul punto il professore Giampaolo Teodori ha evidenziato che la riforma Brunetta ha ben poco di costrittivo ed è, invece, una riforma altamente propositiva ed innovativa, il cui carattere di cogenza e di costrittività è tale solo ed unicamente nei confronti dei "fannulloni", con la possibilità di valutazione inversa tra dirigente e dipendenti. Non solo. Tra le novità la riforma, prevede anche la realizzazione di politiche di genere, e rinvia a istituti amministrativi affinché si realizzi la parità tra uomo e donna.
Un aspetto importante del d. lgs. n. 165/2001, il c.d. Testo Unico sul pubblico impiego, è il ruolo strategico attribuito alla formazione e allo sviluppo professionale dei dipendenti, al fine di garantire pari opportunità alle lavoratrici e ai lavoratori, e applicare condizioni uniformi rispetto al lavoro privato. L'art. 7, sancisce il principio per cui le amministrazioni pubbliche garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro così come la procedura di reclutamento del personale nella PA deve essere conforme al principio del rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori.
Al fine di garantire ciò, le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo di riservare alle donne, salva immotivata impossibilità, almeno un terzo dei posti nella composizione delle commissioni di concorso, e garantire la partecipazione delle proprie dipendenti a corsi di formazione e aggiornamento professionale, adottando modalità, qualora ce ne fosse bisogno, atte a favorirne la partecipazione consentendo in tal modo la conciliazione tra vita professionale e familiare.
Con il d.lgs. n.198/2006 *Codice delle pari opportunità* (così come modificato dal d.lgs. 25 gennaio 2010, n. 5) è stata riformulata anche la normativa sul divieto delle discriminazioni di genere e parità di trattamento e di opportunità, nonché l'integrazione dell'obiettivo della parità tra donne e uomini in tutte le politiche ed attività. Per il raggiungimento di queste ultime, numerose sono le azioni positive dirette a favorire l'occupazione femminile e la realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. Queste possono essere promosse dal comitato per le pari opportunità (art. 8, *Codice delle pari opportunità*) dei Consiglieri di parità dei centri per la parità e le pari opportunità a livello nazionale, locale e aziendale, comunque denominati, dai datori di lavoro pubblici e privati, dai centri di formazione professionale, dalle organizzazioni sindacali nazionali e territoriali. La mancata attuazione del progetto comporta la decadenza del beneficio e la restituzione delle somme eventualmente già riscosse (in caso di attuazione parziale, la decadenza opera limitatamente alla parte non attuata).
La norma prevede inoltre che le amministrazioni dello Stato, anche a ordinamento autonomo, sentite le proprie organizzazioni di rappresentanze sindacali e la Consigliera nazionale di parità, predispongano piani di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. In particolare i piani si propongono di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali le stesse sono sottorappresentate e sono diretti a favorire il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi. È altresì prevista per le aziende pubbliche e private che occupano oltre 100 dipendenti la redazione, ogni due anni, di un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato delle assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli e dei passaggi di carriera.
Altra novità interessante riguarda la trasmissione dei rapporti alle rappresentanti sindacali aziendali e alle Consigliere regionali di parità, che elaborano i relativi risultati trasmettendoli alla Consigliera o al Consigliere nazionale di parità, al Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed al dipartimento delle pari opportunità della presidenza del Consiglio dei ministri. Qualora le aziende vengano meno a ciò, la direzione regionale del lavoro invita le aziende stesse a provvedere entro 60 giorni; in caso di inottemperanza sono previste sanzioni. Nei casi più gravi può essere disposta la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.

Il fine è quello di prevenire tutte le forme di discriminazione sessuale ed in particolare le molestie sul luogo di lavoro. I contratti collettivi possono prevedere misure specifiche, ivi compresi buone prassi, codici di condotta.
Nella stessa direzione si muove la direttiva interministeriale del 23 maggio 2007 che sancisce l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità avendo alla base, come presupposto essenziale, l'eliminazione delle discriminazioni esistenti e la prevenzione. A garantire e a esigere l'osservanza delle norme che vietano qualsiasi discriminazione sono le amministrazioni così come previsto dalla riforma Brunetta e ribadito dalla l. n. 191/2009.
Le azioni in campo al fine di promuovere e controllare l'attuazione dei principi di uguaglianza, opportunità e non discriminazione sono la priorità dei Consiglieri e delle Consigliere di parità così come il sostegno alle politiche attive del lavoro da parte di soggetti pubblici e privati che operano nel mercato del lavoro a supporto dell'occupabilità femminile e del dialogo sociale. L'obiettivo è duplice: la promozione di azioni per superare le differenze sia nei percorsi formativi sia di avanzamento professionale di carriera sia di valorizzazione delle prestazioni di lavoro e l'individuazione e la divulgazione di nuove prassi anche per l'implementazione della *Banca dati sulle discriminazioni e l'Osservatorio sulle attività di conciliazione* istituito presso l'ufficio della Consigliera nazionale di parità.
Altre azioni fondamentali per la conciliazione e le pari opportunità nell'accesso al lavoro sono quelle dirette al sostegno e alla divulgazione del piano per l'istituzione di nido nella PA.
La presidenza del Consiglio dei ministri, attraverso il dipartimento per le politiche della famiglia e del dipartimento delle Pari opportunità, è impegnata nella realizzazione di un quadro articolato e organico di interventi mirati a conciliare vita familiare e professionale, al fine di sostenere in modo concreto la famiglia nella consapevolezza della sua centralità. A riguardo è stato avviato un piano straordinario per lo sviluppo del sistema territoriale dei servizi per la prima infanzia per rafforzare le politiche di conciliazione familiari e dei diritti dei bambini. Il dipartimento per le Pari opportunità si è impegnato nell'attuazione di specifiche politiche di intervento mirate al conseguimento della effettiva parità di genere, attraverso la promozione dei diritti delle donne in ambito lavorativo come nel caso dei servizi per l'infanzia. A riguardo è stato sottoscritto un protocollo di intesa fra il Sottosegretario per la famiglia, il Ministro per la pubblica amministrazione ed il Ministro per le pari opportunità, a cui è seguito il bando asili nido nella PA (in *GU*, 17 dicembre 2009, n. 293).
L'intesa prevede una serie di azioni coordinate per la realizzazione di nidi d'infanzia presso le pubbliche amministrazioni, come sostegno alle famiglie, alla conciliazione lavoro-famiglia e alla tutela del lavoro femminile al fine di evitare che una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro si possa tradurre in minore natalità.
Altre iniziative sono state avviate con la partecipazione attiva della Consigliera nazionale di parità. Tra queste il "progetto pilota", protocollo d'intesa Brunetta-Carfagna-Giovanardi firmato il 13 novembre 2009 per l'istituzione di nidi aziendali presso le sedi centrali e periferiche delle amministrazioni nazionali.
Su tutto una riflessione è d'obbligo: per favorire la cultura delle pari opportunità, anche in ragione di una maggior presenza di donne con qualifiche professionali medio alte, occorre che la valutazione del personale tenga conto delle differenze di genere, nonché proporre la pubblicazione dell'ammontare dei prezzi erogati dalla PA ugualmente distinti.
In tema di tutela delle pari opportunità le tipologie di azione in tema di formazione, divario di genere e cultura delle parità, possono essere trattate insieme poiché si sostanziano attraverso corsi di informazione ed istruzione. Rispetto a tale tipologia di azione è prevalente anche l'adozione di Codici di condotta contro le molestie sessuali e contro il mobbing.
L'art. 8, d.lgs. n. 150/2009 insiste molto sul punto riguardante il grado di soddisfazione da parte dell'utente e sulla promozione delle pari opportunità .Tali normative attengono alla premialità ed al merito, elementi base del sistema valutativo.

Non ci saranno più erogazioni/incentivi "a pioggia". Si incomincia a parlare di concetti di performance, individuabili in organizzativa ed individuale e che attengono rispettivamente alla struttura nel suo complesso ed al singolo dipendente.
Il dipendente pubblico che ha una performance individuale altissima, potrà avere una performance organizzativa bassissima se non ha strumenti consoni per lavorare.
La revisione degli aspetti sia giuridici, sia economici del rapporto contrattuale avrà cadenza triennale e la valutazione spetterà ad organismi innovativi, quali le Commissioni indipendenti per la valutazione, integrità e trasparenza delle PA, i c.d. CiVIT, istituiti d.lgs. n. 150/2009, recante attuazione della l. n. 15/2009, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni.
Le Commissioni, chiamate ad operare in posizione di indipendenza di giudizio e di valutazione e in piena autonomia, sono importanti e svolgono il non facile compito di indirizzare, coordinare e sovrintendere all'esercizio delle funzioni di valutazione, garantendo la trasparenza dei sistemi adottati e la visibilità degli indici di andamento gestionale delle amministrazioni pubbliche.

Miriana Nacucchi
Scuola internazionale di Dottorato
in Formazione della persona e diritto del mercato del lavoro
Adapt – CQIA
Università degli Studi di Bergamo